

Beret Bråten, Ragnhild Steen Jensen og
Anne Hege Strand

Likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter

Et forprosjekt på Agder



Beret Bråten, Ragnhild Steen Jensen og
Anne Hege Strand

**Likestilling- og mangfoldstandard
for virksomheter**
Et forprosjekt på Agder

© Fafo 2014

ISBN 9978-82-324-0141-3 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0142-0 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning	11
1.1 Kjønn pluss.....	13
1.2 Problemstillinger og disposisjon	14
1.3 Metode	15
2 Likestilling og mangfold i norsk arbeidsliv.....	19
2.1 Yrkesdeltakelse	19
2.2 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.....	20
2.3 Lønn og arbeidstid	22
2.4 Deltid og utdanning	23
2.5 Seksuell trakassering.....	24
2.6 Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn	25
2.7 Likestillings- og familiepolitikk	26
2.8 Likestillings- og arbeidslivspolitikkk	27
3 Likestilling på Agder	29
3.1 Næringsstrukturer	30
3.2 Kultur og normer	32
3.3 Agderregionen satser på likestilling.....	33
4 Standarder – et egnet virkemiddel?	35
4.1 Standard Norge og Norske Veritas.....	36
4.2 Miljøfyrårn	37
4.3 Likestillingstandarder i fransk arbeidsliv	39
4.4 Standard for likelønn i islandsk arbeidsliv	40
4.5 Et egnet virkemiddel?	41
5 Hva sa lokale virksomheter?.....	45
5.1 Samling 1 med virksomheter på Agder	45
5.2 Samling 2 med virksomheter på Agder	54

6 Oppsummering og tilråding	65
6.1 En likestilling- og mangfoldstandard	66
6.2 Sertifisering	68
6.3 Veien videre.....	69
Litteratur	70

Forord

Aftenposten hadde 24. mai i år en flere sider lang artikkel innledet med et bilde tatt fra mørket inne i veitunellen «Sørlandsporten» og ut mot lyset på den andre siden. Bildet var ledsaget av teksten: «På den andre siden er livet annerledes». Den sørlandske annerledesheten som ble viet oppmerksomhet, var mangelen på likestilling. Sørlandet er ikke like likestilt som resten av likestillingslandet Norge. Kvinner deltar i mindre grad i arbeidslivet her. Samtidig er levekårene svakere, når de for eksempel måles som andel på uføretrygd og andel med sykefravær på grunn av psykiske lidelser. Enkelte forskere mener det er en sammenheng mellom mangel på likestilling og slike tegn på dårlige levekår. Diskusjoner om likestilling på Agder har ofte et problematiserende og dystert utgangspunkt. Vi har hatt en noe annen innfallsvinkel når vi det siste halve året har forholdt oss til likestilling på Agder. Vårt prosjekt har vært å utforske veier til *mer* likestilling – ikke innenfor rammene av familier – men innenfor rammene av virksomheter. Utgangspunktet har vært at hjemmesfære og utesfære henger sammen, og at likestilling krever mer enn tiltak i familier, det krever også tiltak i arbeidslivet, i virksomheter. Dette har vi kunnet jobbe med fordi fylkeskommunene på Agder har villet det slik. De satte i gang et forprosjekt der målet var å finne ut om det kunne være en god idé å etablere en likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter, og hvordan en slik standard eventuelt kunne utformes. Prosjektet er altså gjennomført på oppdrag for Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommuner og har mottatt støtte fra Regionalt Forskningsfond Agder.

Arbeidet er gjennomført av Ragnhild Steen Jensen, som har vært prosjektleder, samt Beret Bråten og Anne Hege Strand. Vi har hatt nær kontakt med oppdragsgiverne, nærmere bestemt med ansvarlig for dette forprosjektet: Helle Mellingen. Vi vil takke for kreativitet, interessante diskusjoner og for framifrå samarbeid. Vi vil videre takke virksomhetene på Agder, samt regionale LO- og NHO-representanter som har bidratt med erfaringer med likestilling og mangfold i virksomheter, og med synspunkter på en likestilling- og mangfoldstandard. Uten deres engasjement og vilje til å dele både erfaringer og synspunkter, ville det ikke blitt noen rapport. Så enkelt er det. Vi vil også takke representanter for Standard Norge og Miljøfyrtårn, som har bidratt med informasjon om standarder, og vår kollega på Fafo, Lilja Mósesdóttir, som har bidratt med innsikt i Islands standard for likelønn. Her på Fafo vil vi dessuten takke forskningsleder Arne Backer Grønningseter, som velvillig har kvalitetssikret rapporten, samt vår aldri

hvilende informasjonsavdeling, ved Bente Bakken og Agneta Kolstad, som har brakt rapporten vel i havn gjennom sommerukene.

Fafo, 11. august 2014

Ragnhild Steen Jensen, Beret Bråten og Anne Hege Strand

Sammendrag

Yrkesdeltakelsen blant kvinner i Norge er høy, sammenlignet med andre land, samtidig er arbeidsmarkedet kjønnsdelt både vertikalt, ved at menn fortsatt dominerer i lederposisjoner, og horisontalt, ved at kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, bransjer og yrker. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har betydning for forskjeller i både arbeidstid og lønninger. Kvinnedominerte yrker og bransjer har en tendens til å ha lavere lønnsnivå og flere deltidsstillinger enn mannsdominerte yrker. Det siste tiåret har det vært gjennomført en rekke likestillingstiltak i form av familiepolitiske reformer. Vi har fått lengre foreldrepermisjon, innføring av fedrekvoten, rett til barnehageplass og maksprisreformen. Det har vært mindre oppmerksomhet rettet mot likestillingsinnsatser i arbeidslivet. Likestillingsutvalget som leverte sin innstilling i 2012, pekte på manglende likestilling i arbeidslivet som en hovedutfordring, og viste til at det særlig mangler en planmessig og systematisk innsats på virksomhetsnivå, på de enkelte arbeidsplassene.

I denne rapporten utredes og diskuteres et mulig likestillingstiltak på virksomhetsnivå i form av en *standard for likestilling og mangfold*. På oppdrag fra fylkeskommunene på Agder har vi utarbeidet et forslag til hvordan en slik standard kan utformes, og utredet hvordan en sertifiseringsordning kan utvikles. Med utgangspunkt i foreliggende forskning og kunnskap, innledes rapporten med et bakgrunnsbilde av likestillings- og mangfoldsutfordringer i arbeidslivet generelt og på Agder spesielt. Vi presenterer hvordan standard og sertifiseringsordninger fungerer i Norge og viser eksempler fra Island og Frankrike, som begge har erfaring med likestilling- og mangfoldstandarder. Den viktigste empiriske datakilden i arbeidet med å utvikle et forslag til en likestilling- og mangfoldstandard har vært fokusgrupper med representanter for virksomheter i Agderregionen. Informanter fra offentlige og private virksomheter har bidratt med sine erfaringer om hva som er de sentrale likestillingsutfordringene, og med innspill til hvordan en eventuell standard kan utformes. På denne bakgrunnen presenterer vi et forslag til hvordan en likestilling- og mangfoldstandard kan utformes, og diskuterer hvordan en sertifiseringsordning kan etableres.

Standard og sertifisering

Standarder er krav til produkter og prosesser som skal bidra til at definerte kvalitetsmål kan nås. Standarder er mest vanlige for *produkter*, men de finnes også for bedrifters *organisering og arbeidsform* – for eksempel som krav til ledelse, og de finnes for å ivareta

samfunnsansvar. Standarder som skal ivareta samfunnsansvar, kan omfatte samfunnsikkerhet, helse og miljø, men også menneskerettigheter og likestilling.

To eksempler på hvordan standarder utvikles og sertifisering foregår i Norge, er Standard Norge og Stiftelsen Miljøfyrtårn. Standard Norge er en privat og uavhengig medlemsorganisasjon, som er med i den europeiske standardiseringsorganisasjonen og den internasjonale standardiseringsorganisasjonen (ISO). Den som ønsker å utvikle en standard, kan henvende seg til Standard Norge, som så konsulterer interessenter om behovet for en standard og nedsetter en komite for å utarbeide et forslag. Standarder som er utviklet i Standard Norge, kan sertifiseres av Norske Veritas. Standarder som skal ivareta samfunnsstandarder er imidlertid tradisjonelt veiledende og omfatter ikke sertifisering. Når det er knyttet sertifisering til en standard, godkjennes virksomheter som følger standarden for en begrenset tidsperiode. Resertifisering skjer etter kontroll av at kravene i standarden fortsatt følges. Stiftelsen Miljøfyrtårn sertifiserer virksomheter som vil dokumentere at de arbeider systematisk med miljøtiltak. Organisasjonen startet som et samarbeid mellom Kristiansand kommune og virksomheter på Agder som ønsket å arbeide systematisk med miljøtiltak. Fra 2003 er Miljøfyrtårn etablert som en nasjonal miljøsertifiseringsordning. Det er Stiftelsen Miljøfyrtårn som forvalter standarden, mens sertifiseringsmyndigheten er delegert til kommunene.

En likestilling- og mangfoldstandard

Med utgangspunkt i egne erfaringer og egen virksomhet pekte deltakerne i fokusgruppesamtalene vi har gjennomført på Agder, på følgende likestillings- og mangfoldsutfordringer: arbeidstid, særlig kvinners utstrakte deltidsarbeid, få kvinner i ledelse, og rekruttering og avansement av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Virksomhetene uttrykte også et ønske om å være inkluderende overfor personer med funksjonsnedsettelse. Det ble fra virksomhetenes side understreket at en eventuell standard burde ha et bredt mangfoldsperspektiv, og at den i tillegg til kjønn også burde omfatte dimensjoner som innvandringsbakgrunn og funksjonsnedsettelse. Virksomhetene mente at det viktigste med en standard er at den må bidra til at det blir arbeidet aktivt og systematisk med likestilling og mangfold i virksomhetene. Flere fremhevet at de allerede gjør mye likestillings- og mangfoldsarbeid, men at arbeidet i liten grad blir systematisert og løftet frem. Det ble også tydelig kommunisert i fokusgruppesamtalene at en standard må være lite byråkratisk og kunne tilpasses virksomheter på tvers av ulike forutsetninger. På bakgrunn av forliggende forskning om likestillings- og mangfoldsutfordringer i arbeidslivet og erfaringer og synspunkter fra fokusgruppene, utarbeidet vi et forslag til hvordan en likestilling- og mangfoldstandard kan utformes.

Norske virksomheter er svært forskjellige, men de aller fleste er små eller mellomstore. De har ulike forutsetninger for å drive likestillings- og mangfoldsarbeid. Dette er det tatt høyde for i det forslaget til standard som foreligger her. Det er lagt

til grunn at det er ønskelig med en *proessorientert* standard, der hovedhensikten er å stimulere til planmessig arbeid i virksomhetene. Likestilling- og mangfoldstandarder inneholder seks indikatorer, med følgende mål: 1) å sikre forankring i ledelse og blant øvrige ansatte av et planmessig likestillings- og mangfoldsarbeid i hele virksomheten, 2) mangfold og likestilling ved rekruttering og avansement, 3) heltid som norm, deltid som mulighet, 4) tilrettelegging for arbeidstakere med særlige behov, 5) forebygging og målrettet håndtering av trakassering og diskriminering, og 6) likelønn. Når det gjelder hvordan en sertifiseringsordning kan utformes, diskuteres to ulike ordninger; én med utgangspunkt i Standard Norge/Norske Veritas, og én med utgangspunkt i den organiseringen Stiftelsen Miljøfyrtårn har valgt. Vi anbefaler at en likestilling- og mangfoldstandard skal sertifiseres, men hvilken sertifiseringsordning som vil være best egnet, bør det tas stilling til i en videreføring av dette forprosjektet. Vi anbefaler at man for å få en mer konkret vurdering av nytten og effekten av en likestilling- og mangfoldstandard, tester ut forslaget som er utarbeidet i dette forprosjektet i enkelte virksomheter. En slik pilot vil være en mulighet til å prøve ut hvordan indikatorer bør utformes for å bidra til planmessig innsats i virksomheter, diskutere ulike sertifiseringsordninger og undersøke hvordan en standard blir oppfattet av virksomheters samarbeidspartnere, kunder og brukere.

1 Innledning

Denne rapporten er et resultat av likestillingsutfordringer i norsk arbeidsliv og et regionalt sørlandsinitiativ for å finne måter å jobbe med og mot slike utfordringer på. Bakgrunnen er som følger: Det offentlig oppnevnte Likestillingsutvalget som la frem sin andre rapport i september 2012,¹ gjorde opp status for likestillingssituasjonen i landet, og pekte på manglende likestilling i arbeidslivet som en hovedutfordring. Yrkesdeltakelsen blant kvinner i Norge er riktignok høy sammenlignet med i andre land; 66 prosent av norske kvinner, mot 70 prosent av norske menn i alderen 15–74 år, er sysselsatt.² Menn er altså sysselsatt i noe større grad enn kvinner også i Norge, men forskjellen er ikke stor. Samtidig er det betydelige kjønnsforskjeller i norsk arbeidsliv. Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt vertikalt, ved at menn fortsatt dominerer i lederposisjoner, og det er kjønnsdelt horisontalt, ved at kvinner jobber i enkelte sektorer, bransjer og yrker, menn i andre. Den vertikale og horisontale kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet er kilde til kjønnsforskjeller i arbeidstid og lønnsnivå. I kvinne-dominerte yrker og bransjer er det en tendens til lavere lønnsnivå og flere deltidsstillinger enn i mannsdominerte yrker og bransjer. Dette skaper systematiske kjønnsforskjeller i lønnsinntekter og pensjon, noe som igjen bidrar til å sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Likestillingsutfordringene i arbeidslivet kan beskrives som en sirkel, der eksisterende kjønnsforskjeller skaper forhold som bidrar til å opprettholde og gjenskape status quo.

Mangel på likelønn og det betydelige omfanget av deltid blant grupper av kvinnelige arbeidstakere er stadig oppe til offentlig debatt. Likestillingsutvalget påviste likevel at det mangler brede satsinger i myndighetsregi som er innrettet mot likestillingsutfordringer i arbeidslivet på virksomhetsnivå (NOU 2012: 15, s. 334). Likestillingsutvalget foreslo derfor flere tiltak, som å konkretisere arbeidsgiveres aktivitetsplikter i likestillings- og diskrimineringslovgivningen, og at det ble tatt initiativ til et trepartssamarbeid mellom offentlige myndigheter og partene i arbeidslivet om økt likestillingsinnsats på

¹ Likestillingsutvalget ble oppnevnt av regjeringen i 2010, med et bredt mandat. Utvalget skulle vurdere status for likestilling i Norge, peke på utfordringer og dilemmaer og fremme konkrete anbefalinger om nye tiltak. Utredningen skulle gjennomføres med vekt på livsløp, klasse og etnisitet. Likestillingsutvalget var et forskerutvalg, ledet av professor Hege Skjeie. Det la frem to offentlige utredninger: Struktur for likestilling (NOU 2011: 18) og Politikk for likestilling (NOU 2012: 15).

² <http://www.ssb.no/aku> (Lest 30. juni 2014)

arbeidsplassene. I tillegg ble det foreslått å etablere et regionalt organisert likestillingsdirektorat som kunne bidra med kompetanse og oppfølging, både i forhold til arbeidslivet og i andre deler av myndighetenes likestillingsarbeid (NOU 2012: 15, s.338).

I Agderregionen var man av flere grunner særlig opptatt av å få til økt likestillingsinnsats i arbeidslivet. Agderregionen har, sammenlignet med andre deler av landet, over flere år kommet dårlig ut på indikatorer som har gjort det mulig å sammenligne regioners og kommuners likestillingsstatus (Egge-Hoveid 2013). Agderregionen har, sammen med deler av Vestlandet, befunnet seg i bunnen av slike nasjonale likestillingsrangeringer. På Sørlandet er det de siste årene tatt flere regionale politiske initiativer for å endre dette, og man var derfor – kanskje mer enn de fleste andre steder i landet – opptatt av å få til mer likestillingsarbeid i virksomheter. Agderregionen konstaterte imidlertid at forslagene om tydeligere lovgivning, trepartssamarbeid og et regionalt organisert direktorat, ikke ble møtt med ovasjoner og enstemmig tilslutning. Arbeidstakerorganisasjonene var i hovedsak positive, men arbeidsgiverorganisasjonene ventetommelen ned, og politikerne, både de røde, de grønne og de blå, var lunkne eller direkte motvillige. anbefalingene hadde «beskjedent gjennomslag» (Skjeie 2013, s. 363). Hva kunne være alternative veier for å få til mer likestillingsinnsats i virksomheter? Ett forslag som kom opp i Agderregionen, var å se nærmere på muligheten for å utvikle en standard for likestilling.

Standarder er, enkelt forklart, krav til produkter og prosesser som definerer kvalitetsmål og som skal bidra til at slike kvalitetsmål nås. Standarder er vanligst for produkter, men er også utviklet for tjenester, for organisasjoner, for ledelse og for å ivareta samfunnsansvar. Likestillingsstandarder for virksomheter er utviklet blant annet i Frankrike, og på Island diskuteres en standard for likelønn. På Agder hadde de dessuten erfaring med å utvikle en miljøstandard for offentlige og private virksomheter, gjennom Miljøfyrtårn (jf. kapittel 4). Så hvorfor ikke se nærmere på muligheten for å utvikle en standard som kunne bidra til et mer systematisk likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheter? Dette var verdt å undersøke nærmere, mente de på Agder, og utlyste et forskningsprosjekt i form av et *forprosjekt*.

Målet med forprosjektet, som ble initiert av fylkeskommunene i Aust-Agder og Vest-Agder, har vært todelt: for det første å se nærmere på standarder som et mulig virkemiddel for likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheter, for det andre å skape dialog med lokale virksomheter på Agder om hva som oppleves som likestillings- og mangfoldsutfordringer hos dem, og hva som kan gjøres for å møte slike utfordringer, herunder hvordan en eventuell likestillings- og mangfoldstandard kunne utformes. Denne rapporten er svaret på den bestillingen.

1.1 Kjønn pluss

Fylkeskommunene på Agder ønsket utredet en standard for kjønnslikestilling, men ville at standarden også skulle omfatte etnisk mangfold i arbeidslivet. Dette kan oppnås ved å etablere én standard for likestilling og én for etnisk mangfold, men det kan også oppnås ved å utvide et mål om likestilling til å omfatte fravær av forskjellsbehandling grunnet både kjønn og innvandringsbakgrunn, samt forskjellsbehandling grunnet kombinasjoner av innvandringsbakgrunn og kjønn.

En slik kombinert tilnærming til likestilling og mangfold bygger på at man tar inn over seg at mangel på likestilling og diskriminering kan ha sammensatte årsaker, som må avdekkes, diskuteres og motvirkes dersom det skal være mulig å skape deltakelse på like vilkår.³ Mangel på deltakelse på like vilkår kan skyldes både fravær av anerkjennelse og fravær av rettferdig fordeling, det kan skyldes både symbolske og kulturelle forhold og materielle forhold. Diskriminering og manglende likestilling forstås da som knyttet til at goder som penger, eiendom, utdanning, men også status, er systematisk skjevfordelt når det gjelder kjønn, men at slik skjevfordeling også gjelder forhold som etnisitet, innvandrerbakgrunn, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne. Dette bidrar til å skape maktforskjeller, til at noen opplever marginalisering mens andre har privilegier. Det bidrar til urettferdighet (jf. Fraser 2003). Hva, hvilke forhold, som danner basis for marginalisering og privilegier, kan være basert på komplekse og sammenvevde sosiale dynamikker, og det kan være forskjellig avhengig av om det er snakk om kjønn, klasse, etnisitet eller seksualitet (jf. Reisel 2014). Når man bruker begreper som interseksjonelt, flerdimensjonalt eller «kjønn+»-perspektiv, tas det høyde for at kjønn virker sammen med andre potensielle forskjellsskapende dimensjoner, som innvandringsbakgrunn, sosial bakgrunn, funksjonsevne og seksuell orientering, på måter som kan bidra til å skape systematiske forskjeller også innenfor gruppen kvinner og innenfor gruppen menn. Dermed problematiseres og utfordres kategoriene kvinne og mann, og dermed problematiseres og utfordres også lovbestemmelser mot diskriminering (som gjerne er basert på enkeltgrunnlag) og tiltak som tar sikte på å skape likestilling mellom kvinner og menn (*hvilke* kvinner og menn er et tiltak best egnet til å skape likestilling for?) Kimberlé Crenshaw, amerikansk professor i rettsvitenskap, har for eksempel beskrevet hvordan «svarte kvinner» kan erfare diskriminering på måter som ligner «hvite kvinners» erfaringer, mens de andre ganger deler erfaringer

³ Likestillingsutvalget la til grunn et mål om deltakelse på like vilkår, med følgende prinsipielle begrunnelse: «Å være likestilt er noe hver og en av oss har rett til, som en følge av den respekt hver og en av oss har krav på som personer. Et samfunn som ikke garanterer borgerne denne respekten, og de rettigheter og det medborgerskapet som følger, er et urettferdig samfunn. Motsatt er et likestilt og rettferdig samfunn et samfunn der alle borgere deltar på like vilkår; der kjønn, klassebakgrunn, etnisitet, hvor man befinner seg i livsløpet og andre forhold som ligger utenfor den enkeltes kontroll, ikke forringer levekår og livsmuligheter.» (NOU 2012: 15, s. 21)

med «svarte menn». Kvinnene kan oppleve diskriminering både på grunnlag av kjønn og på grunnlag av «rase», de kan oppleve dobbelt diskriminering ved at ulemper knyttet til «rase» og kjønn summeres, men de kan også erfare å bli diskriminert som en følge av sammenvevingen av det å være «svart» og å være kvinne. Det kan være særlige kulturelle og/eller materielle dynamikker som bidrar til marginalisering av de som kombinerer å for eksempel være kvinner og ha innvandringsbakgrunn (jf. Crenshaw 1989, s. 149). Altså blir det i antidiskriminerings- og likestillingsanalyser og i politikktutforming viktig å ta hensyn til slik sammensatthet.

Vi har lagt en slik flerdimensjonal eller interseksjonell tilnærming til grunn i arbeidet med det vi har valgt å kalle en likestilling- og mangfoldstandard. Vi har i tråd med oppdragsbeskrivelsen konsentrert oppmerksomheten om kjønn og innvandringsbakgrunn, og i liten grad trukket inn flere potensielle forskjellsskapende dimensjoner. Vi vil likevel understreke at det i et videre arbeid med en likestilling- og mangfoldstandard kan drøftes hvordan en slik standard kan håndtere marginalisering og urettferdig behandling med grunnlag i flere ulike forskjellsdimensjoner.

1.2 Problemstillinger og disposisjon

Tema for forprosjektet fylkeskommunene i Aust-Agder og Vest-Agder inviterte til, aktualiserer likestillingsutfordringer i bredden av norsk arbeidsliv. Det overordnede og langsiktige målet med prosjektet var å bidra til praktiske likestillingsprosjekter på norske arbeidsplasser. Det kortsiktige målet var å utarbeide forslag til en norsk standard for likestilling, samt utrede hvordan en sertifiseringsordning basert på en slik likestilling- og mangfoldstandard kunne utvikles. Problemstillingene for prosjektet var derfor kort og godt *om* og *hvordan* dette kunne gjøres:

- Kan en eller flere standard(er) for likestilling i arbeidslivet bidra til et mer likestilt arbeidsliv, og hvordan bør i så fall en slik standard/slike standarder utformes?

Hovedproblemstillingen ble konkretisert i følgende spørsmål:

1. Hvilke likestillingsutfordringer i arbeidslivet kan det være formålstjenlig å møte og motarbeide gjennom tiltak i den enkelte bedrift/virksomhet?
2. Hvordan kan likestillingsstandarder for likestillingsarbeid i den enkelte bedrift/virksomhet utformes?

A: Hvilke likestillingsutfordringer kan/bør en standard håndtere?

B: Hva slags krav bør en standard stille til virksomheter?

C: Hvordan kan en sertifiseringsprosess foregå?

Spørsmål 1 krevde at det som ledd i forprosjektet ble utarbeidet en kunnskapsoversikt som utgangspunkt for prosjektet. Denne presenteres i kapittel 2 og 3 i rapporten, og er basert på foreliggende forskning om likestillings- og mangfoldsutfordringer i arbeidslivet generelt (kapittel 2) og i Agderregionen mer spesifikt (kapittel 3).

Spørsmål 2 følger opp med å reise spørsmål om hvilke faktorer på den enkelte arbeidsplass som kan gjøres til gjenstand for standardisering, hva slags krav en standard bør stille til virksomheter og hvordan sertifisering best kan tas hånd om. Dette er spørsmål vi har søkt å besvare empiribasert, gjennom møter, gruppesamtaler og dialog med representanter fra en rekke private og offentlige virksomheter på Agder, samt med lokale representanter fra LO og NHO. Det er avholdt to samlinger, der vi har møtt virksomheter som ble rekruttert til prosjektet av fylkeskommunene på Agder. I kapittel 5 og 6 presenteres erfaringsmaterialet fra dette arbeidet, samt de slutninger vi trekker med bakgrunn i materialet. Mens vi i kapittel 4 går nærmere inn i ulike standardiserings- og sertifiseringsordninger som finnes i dag, både nasjonalt og i enkelte andre land.

1.3 Metode

I dette prosjektet har vi brukt kjente metodetilnærminger som fokusgrupper og individuelle intervjuer. På grunnlag av gruppesamtaler og intervjuer, utarbeidet vi forslag til hvordan man kan utforme indikatorer i en likestilling- og mangfoldstandard. Disse forslagene er deretter forelagt fokusgruppedeltakerne for diskusjon og videre utvikling. Våre anbefalinger oppsummert i kapittel 6, er dermed et produkt ikke bare av intervjuer og samtaler, men også av et utviklingsarbeid der informanter og forskere har inngått i dialog.

Vi har gjennomført følgende metodiske opplegg:

Kunnskapsoversikt

Som en bakgrunn for prosjektet, ble det laget en kunnskapsoversikt basert på eksisterende forskning og utredning omkring likestilling i arbeidslivet generelt og på Agder spesielt. Denne er i hovedsak basert på de siste årenes offentlige utredninger som berører likestilling og etnisk mangfold i arbeidslivet, samt på utviklings- og forskningsarbeidet som er gjort i Agderregionen om likestilling. Innenfor rammene av kunnskapsoversikten har vi også sett nærmere på eksempler fra Frankrike og Island hva gjelder likestillingsstandarder for arbeidslivet.

Gruppesamtaler som grunnlag for kunnskapsgenerering og utvikling

Vi har gjennomført to samlinger med representanter for seks virksomheter (private og offentlige) på Agder, i tillegg deltok representanter for LO og NHO regionalt. Fra

enkelte virksomheter møtte både representanter fra arbeidsgivere og arbeidstakere, fra andre virksomheter møtte kun arbeidsgivere. Virksomhetene var rekruttert av fylkeskommunene på Agder som ledd i prosjektet «Standard for likestilt arbeidsliv». Det var derfor snakk om virksomheter som i utgangspunktet var opptatt av likestillings- og mangfoldsarbeid, og som ønsket å gjøre en innsats på dette feltet. De to samlingene ble gjennomført dels som gruppesamtaler, dels som samtaler og diskusjoner i plenum.

En fokusgruppe legges tradisjonelt opp som en gruppesamtale, eller en diskusjon hvor temaene er bestemt på forhånd, men hvor problemstillinger og vinklinger i ganske stor grad bestemmes av dynamikken i gruppesituasjonen. Forskerens rolle er å passe på at sentrale tema og spørsmål blir tatt opp og at alle deltakerne slipper til i diskusjonen. Dette bidrar til at nye tema lettere bringes opp enn det som skjer i vanlige kvalitative intervjuer, der en forsker intervjuer én og én informant (Nøtnæs 2001). Vi vurderte at det, gitt prosjektets hensikt, ville være nyttig å legge opp til slike samtaler. Det avgjørende var å få frem og dele virksomhetenes erfaringer med arbeid med likestillings- og mangfoldsutfordringer, og å få frem ideer og forslag til aktuelle indikatorer til en likestilling- og mangfoldstandard.

Første samling ble brukt til å samle inn erfaringer med likestillings- og mangfoldsutfordringer på den enkelte arbeidsplass, samt til diskusjoner om hvordan det å utvikle en likestilling- og mangfoldstandard eventuelt kunne bidra til å møte disse utfordringene. Den første samlingen ble organisert slik at vi først presenterte prosjektet og noen fakta om likestilling i norsk arbeidsliv for deltakerne i plenum. Deretter ble deltakerne delt i to ulike fokusgrupper, der det dels ble snakket om likestillings- og mangfoldsutfordringer i virksomhetene, dels om hvordan dette kunne arbeides med ved hjelp av standarder. Hensikten med smågruppene var å få til en åpen dialog hvor alle kunne komme til orde. Diskusjonene ble tatt opp på bånd og transkribert i etterkant. Den første samlingen ble avrundet med at erfaringer og synspunkter ble oppsummert i plenum.

På bakgrunn av erfaringer og synspunkter som fremkom i den første samlingen, utarbeidet vi et forslag til indikatorer som kunne inngå i en standard for likestilling og mangfold. Dette forslaget lå så til grunn for dialog og diskusjon med virksomhetene på samling 2.

Samling 2 ble i sin helhet gjennomført med alle representanter for virksomhetene samlet i ett plenum. Bakgrunnen for denne måten å gjøre det på, var at vi på første samling erfarte at det var lett å få til gode felles diskusjoner der alle deltok, uten å organisere deltakerne i mindre grupper. Diskusjonene ble også denne gangen tatt opp på bånd og transkribert i etterkant.

Vår oppgave som moderatorer på samling 2 var dels å presentere forslagene til indikatorer og begrunne disse med henvisning til diskusjonene på første samling, dels å få frem synspunkter på, og forslag til, utvikling av de foreslåtte indikatorene. Med utgangspunkt i diskusjonene som fulgte våre framlagte forslag, ble indikatorene videre-

utviklet og justert til en anbefaling om hvordan en likestilling- og mangfoldstandard kan utformes. Dette er presentert i kapittel 6.

En slik dialogbasert og kunnskapsutviklende tilnærming innebar at vi som forskere ble mer aktive aktører enn det som kjennetegner en mer tradisjonell datainnsamling. Men det innebærer også at informantene tildeles en annen rolle enn i en tradisjonell datainnsamling; de skal bidra med erfaringer og synspunkter – og de skal gi tilbakemeldinger på konkrete forslag utviklet med utgangspunkt i deres erfaringer og synspunkter. Forskere og informanter inngikk i en dialog der hensikten var å utvikle forslag som i neste omgang kan tas i bruk blant informantene, for å møte de utfordringene informantene selv hadde beskrevet.

Ekspertintervjuer

I tillegg har vi intervjuet to nøkkelinformanter fra Standard Norge og Stiftelsen Miljøfyrtårn. Hensikten med intervjuene har vært å skaffe til veie informasjon om og få oversikt over ulike sider ved utvikling av indikatorer for standarder og organisering av en sertifiseringsordning.

2 Likestilling og mangfold i norsk arbeidsliv

Likestilling i arbeidslivet har lenge vært del av en norsk likestillingspolitisk dagsorden. Slike spørsmål går helt tilbake til arbeidskonflikter før det forrige hundreårsskiftet, til diskusjoner om særlover for kvinner i industrien, kvinners rett til embeter og stillinger, og kvinners rett til å ha arbeid også etter at de var blitt gift. I 1959 ratifiserte norske myndigheter ILO-konvensjoner⁴ som fastslo prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi og som forbød diskriminering i sysselsetting og yrke (blant annet på grunn av kjønn). I den forbindelse ble Likelønnsrådet, der arbeidslivets parter var representert, opprettet for å drive opplysningsvirksomhet, undersøke og drøfte tiltak for likelønn (Lønnå 1996, s. 171). Likelønnsrådet ble etablert ved inngangen til 1960-tallet, ved starten til tre tiår som fundamentalt endret kvinners deltakelse i lønnsarbeid. Unge kvinner tok gjennom 1970- og 1980-tallet etter hvert utdanning i like stor grad som unge menn, og de gikk ut i arbeidslivet. I dag er nær halvparten av de sysselsatte kvinner. Likevel er det fortsatt systematiske forskjeller og mangel på likestilling i norsk arbeidsliv.

2.1 Yrkesdeltakelse

Om lag halvparten av de sysselsatte i Norge er altså kvinner, og norske kvinner har den nest høyeste yrkesdeltakelsen i OECD-området; bare Island ligger høyere (OECD 2011). Ser vi på utviklingen over tid, var det på 1970-tallet kvinner for alvor gikk ut på arbeidsmarkedet. Den store endringen gjennom dette tiåret var at også gifte kvinner gikk ut og ble værende i lønnet arbeid. Veksten i kvinners sysselsetting fortsatte på 1980-tallet, og nå var det særlig blant småbarnsmødrene at yrkesdeltakelsen økte (Kjelstad 1991). På 2000-tallet er yrkesdeltakelsen forholdsvis stabil, og som tabell 2.1 viser, har kvinners og menns yrkesdeltakelse nærmet seg hverandre.

⁴ ILO står for International Labour Organization og er FN's særorganisasjon for arbeidslivet.

Tabell 2.1 Personer i alderen 15–74 år i arbeidsstyrken, etter kjønn og alder. Prosent

	1973	1983	1993	2003	2013
Kvinner	45	58	62	69	68
Menn	77	79	74	77	74

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

Tabellen basert på arbeidskraftundersøkelsene viser hvordan andelen kvinner i arbeidsmarkedet har økt de siste 40 årene, mens det altså i samme periode har vært en svak nedgang i yrkesdeltakelsen blant menn. Denne nedgangen kan knyttes til tidligere pensjonsalder og lengre utdanningsløp blant unge menn, men også at til at menn er sysselsatt i næringer som har vært utsatt for konjunkturedringer.

Likevel, selv om kvinners og menns yrkesdeltakelse har nærmet seg hverandre, er det særlig to forhold som skiller menns og kvinners tilpasninger til arbeidsmarkedet: det ene er at kvinner i mye større grad enn menn arbeider deltid, og det andre er at kvinner og menn jobber innenfor ulike yrker, stillingskategorier og sektorer.

2.2 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Det norske arbeidsmarkedet beskrives ofte som et av verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. At arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, betyr at kvinner og menn befinner seg innenfor ulike sektorer, næringer, yrker og stillinger. Det er vanlig å skille mellom en vertikal segregering, som sier noe om hvordan kvinner og menn er fordelt hierarkisk i ulike posisjoner i arbeidsmarkedet, og en horisontal segregering, som sier noe om fordelingen av kvinner og menn etter sektor, næring og yrke. Litt grovt beskrevet viser forskning og statistikk at menn fortsatt i større grad har lederposisjoner enn kvinner, men det er samtidig en tendens til mindre vertikal segregering (NOU2012: 15). Det betyr at det er blitt en noe høyere andel kvinner i lederposisjoner i norsk arbeidsliv. Når det gjelder den horisontale segregeringen, er kvinner i flertall innenfor offentlig sektor, omsorgs- og undervisningsyrker, mens menn i større grad arbeider i privat sektor og har tekniske yrker. Dette er trekk Norge har felles med de øvrige skandinaviske landene.

Den horisontale kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet ser ut til å være forholdsvis stabil over tid. Kvinnes inntog på arbeidsmarkedet, som for alvor skjøt fart på begynnelsen av 1970-tallet, var kjennetegnet ved at kvinner i stor grad gikk ut i offentlig og privat tjenesteyting. Det vil si at de gikk ut i jobber som i hvert fall for en del kvinner lignet det arbeidet de tidligere hadde utført ulønnet, som omsorg for barn og eldre i familien. Velferdsstaten og velferdsstatens tjenester ekspanderte kraftig gjennom 1970-tallet. Særlig viktig var veksten i kommunesektoren, som bidro til at det åpnet

seg nye lokale arbeidsmarkeder for kvinner. En studie av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet fra 2012 (Jensberg m.fl.) konkluderer med at det har vært relativt liten endring i den horisontale kjønnssegregeringen de siste tjue årene, men at utviklingen varierer, avhengig av om man ser på endring innenfor yrke, sektor eller næring. En oversikt over utviklingen i noen utvalgte yrker fra 1996 til 2010, viser et sammensatt mønster; noen høystatusyrker, som sivilarkitekt og universitets- og høyskolelektor, er blitt mindre mannsdominerte, mens noen omsorgsyrker, som sykepleier og førskolelærer, er blitt mindre kvinnedominerte (Jensberg m.fl. 2012). Samtidig er tradisjonelle kvinneyrker som sosionom og barnevernspedagog blitt mer kvinnedominerte, og et tradisjonelt mannsdominert yrke som dataingeniør enda mer mannsdominert.

Tabell 2.2 Endringer i andelen kvinner og menn i utvalgte yrkesgrupper i perioden 1996–2010.

Yrker som har blitt mindre mannsdominerte	Yrker som har blitt mindre kvinnedominerte	Yrker som har blitt kjønnsjevne	Yrker som har blitt mer kvinnedominerte	Yrker som har blitt mer mannsdominerte
Administrative direktører	Spesialsykepleiere og jordmødre	Medisinske yrker	Sosionomer, barnevernspedagoger	Dataingeniører og teknikere
Sivilarkitekter, ingeniører og tilsvarende yrker	Sykepleiere og vernepleiere	Butikkmedarbeidere, selgere mv.	Økonomimedarbeidere og andre tallbehandlere	
Universitets- og høyskolelektorer, lærere	Førskolelærere		Lavere saksbehandling innen offentlig administrasjon	
Lager og transportfunksjonærer	Pleie- og omsorgspersonale			
	Rengjørings- og andre husholdsykker			

Kilde: Reisel og Brekke 2013, Tabell 5.1 basert på V27 i Jensberg m.fl. 2012

Selv om tabellen viser endringer innenfor noen utvalgte yrker, viser studien at det fortsatt er slik at de store omsorgsyrkene er sterkt kvinnedominerte. Blant sykepleiere, førskolelærere og hjelpepleiere er kvinneandelen rundt 90 prosent. Samtidig er håndverkeryrker som elektriker, rørlegger og bygningsarbeider sterkt mannsdominerte (Jensbeg m.fl. 2012).

Segregeringen etter yrke innebærer også at kvinner og menn arbeider innenfor ulike sektorer. Omtrent 70 prosent av de sysselsatte innenfor offentlig sektor er kvinner, mens menn er i flertall innenfor privat sektor (Jensberg m.fl. 2012). I en studie fra 2013 oppsummerer Reisel og Brekke at det norske arbeidsmarkedet er blitt mer kjønnssegregert etter sektor, men mindre kjønnssegregert etter yrke. At arbeidsmarkedet er

blitt mindre kjønnssegregert etter yrke, skyldes først og fremst at kvinner har gått inn i mannsdominerte yrker. Status og lønn er generelt høyere i mannsdominerte enn i kvinnedominerte yrker, og det er derfor mer som trekker kvinner mot mannsdominerte yrker enn omvendt.

Forklaringen på hvorfor det likevel ser ut som segregeringen etter sektor holder seg stabil, eller øker, kan være ulike arbeidsbetingelser i offentlig og privat sektor, og at offentlig sektor i større grad enn privat oppleves å legge til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Det er gjort studier som viser at kvinner med omsorgsoppgaver tiltrekkes av offentlig sektor (Hansen 1995; Hardoy & Schøne 2008; Halrynjo 2008).

En studie av Midtbøen og Rogstad (2012) om diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet, viste at offentlig sektor dessuten ser ut til å foretrekke kvinner. Studien viste at kvinner (uavhengig av om de har innvandringsbakgrunn eller ei) har større sannsynlighet for å bli innkalt til intervju i offentlig sektor enn menn.

Oppsummert synes det altså som at kvinner ønsker seg til offentlig sektor framfor privat, og at offentlig sektor også ønsker kvinner i større grad enn menn.

2.3 Lønn og arbeidstid

Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet har betydning for lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Selv om lønnsforskjellene er redusert de siste 30 årene, er det fortsatt en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på mellom 8–13 prosent, litt avhengig av hvordan man beregner (Barth et al. 2013). En viktig forklaring på lønnsforskjellene, i tillegg til at kvinner og menn jobber innenfor ulike yrker og sektorer, er at kvinner i større grad enn menn jobber deltid. Selv om kvinner har økt sin yrkesdeltakelse betraktelig de siste tiårene og den nå er tilnærmet lik menns, er det fortsatt slik at kvinner og menn fordeler tiden forskjellig mellom arbeidsmarked og husholdsarbeid/omsorgsarbeid. Kvinner har lengre og flere avbrudd i sin yrkeskarriere enn menn. Den viktigste grunnen er fravær i forbindelse med fødsler og omsorg for barn. Empiriske analyser har vist at fravær knyttet til fødsler og omsorg for barn er en viktig forklaring på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn (Barth et al. 2013).

Det nye med situasjonen på 2000-tallet er at småbarnsmødre i nesten like stor grad som småbarnsfedre er i arbeidsmarkedet. Utviklingen viser videre en økende sysselsetting blant kvinner med flere barn. Det er dessuten en klar tendens at sysselsettingen øker blant kvinner med små barn (1–3 år). I denne gruppen har andelen sysselsatte kvinner økt fra 44 prosent i 2002, til 48 prosent i 2011 (Barth et al. 2013). Andelen kvinner som jobber deltid er likevel fortsatt høy, og langt høyere blant kvinner enn blant menn; i 2008 utgjorde kvinner 80 prosent av de deltidsarbeidende, og i 2011 74 prosent. Mens deltid blant menn er mest utbredt blant de yngste (studenter) og de eld-

ste (pensjonister), fordeler den seg jevnere over livsløpet hos kvinner. Kvinner arbeider deltid ikke bare i forbindelse med småbarnsperioden, men også i andre faser av livet.

Det er gjort flere studier som har sett på årsakene til det utbredte deltidsarbeidet blant kvinner, om det er et resultat av kvinners egne ønsker eller arbeidsgivers tilbud. De fleste studier har konkludert med at hoveddelen av deltidsarbeidet i Norge er et resultat av arbeidstakers ønsker. Samtidig er det grunn til å spørre om skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid er så enkelt og entydig som man kan få inntrykk av. Nicolaisen og Bråthen (2012) fant at kvinners valg av deltid var knyttet til arbeidstidsordninger som turnusarbeid og størrelse på stillingen de ble tilbudt. Det ble også trukket frem at deltid avhenger av livssituasjon, og at ønsker om arbeidstid varierer med ulike livsfaser. Forskerne peker på at valg av arbeidstid kan ses på som en prosess der noen går fra frivillig til ufrivillig deltid, for eksempel som en følge av at forhold i privatlivet endrer seg. Enkelte kan ha valgt å arbeide deltid mens barna var små og så fortsatt med en slik tilpasning etter at barna ble større, av vane, eller fordi de ikke ble tilbudt større stilling (Nicolaisen & Bråthen 2012).

2.4 Deltid og utdanning

Flere studier av kvinners tilpasninger til arbeidsmarkedet har vist at det er en sammenheng mellom utdanningslengde og deltidsarbeid (se f.eks. Kjeldstad & Lyngstad 1993; Jensen 2000; Nergaard 2010). Kvinner med høy utdanning jobber i større grad heltid enn kvinner med lavere utdanning. Dette kan være fordi høyt utdannede kvinner får mer igjen økonomisk for å jobbe heltid, men også at arbeidsoppgavene oppleves som mer interessante og at de arbeider innenfor yrker som har heltid som norm. Utdanning ser ikke ut til å påvirke menns arbeidstid på samme måte som kvinners. Nergaard (2010) har med utgangspunkt i arbeidskraftundersøkelsene vist at mens effekten av utdanningslengde på menns sannsynlighet for å jobbe deltid er liten, er effekten stor for kvinner.

Tabell 2.3 på neste side viser at blant menn er forskjellen i deltidsandel mellom de lavest og høyest utdannende på 7 prosentpoeng, mens den tilsvarende forskjellen blant kvinner er rundt 30 prosentpoeng (Nergaard 2010).

Tabell 2.3 Andel kvinner og menn som arbeider deltid etter utdanningens lengde. Hovedsakelig yrkesaktive⁵. 4. kvartal 2013. Prosent.

	Grunnskole/videregående skole, grunnutdanning	Videregående skole, avsluttet utdanning	Universitet og høyskole, lavere nivå	Universitet og høyskole, høyere nivå
Mann	12	6	6	5
Kvinne	45	36	26	13

Kilde: Figur 4 i Nergaard 2010, med oppdaterte tall for 4. kvartal 2013

Deltidsarbeidende i Norge har samme rettigheter som fulltidsarbeidende, og de har dermed ingen marginalisert posisjon på arbeidsmarkedet. På den annen side bidrar den ulike tilpasningen kvinner og menn har til arbeidslivet til vedvarende forskjeller i lønn og i opptjente pensjonsrettigheter, det vil si til vedvarende økonomiske forskjeller mellom kvinner og menn gjennom hele livsløpet.

Deltidstilpasningen er begrepsfestet av sosiologen Kari Skrede (2004) som *likestilling light*. I dette ligger også at tid brukt på lønnet arbeid gjenspeiles i arbeidsdelingen hjemme, kvinner bruker mer tid på ulønnet arbeid i hjemmet enn det menn gjør (Hansen & Slagsvold 2012).

2.5 Seksuell trakassering

Seksuell trakassering kan være verbal (kjønnsord, seksuelle hentydninger, kommentarer om kropp og utseende), den kan være ikke-verbal (seksuelle gester og pornografiske bilder) og den kan være fysisk (uønsket beføling) (Helseth 2007, s. 18). Frem til 1995 fantes det ingen eksplisitt lovbestemmelse mot dette – ut over det som ble omfattet av straffeloven. I dag har både arbeidsmiljøloven og likestillingsloven forbud mot seksuell trakassering. I arbeidsmiljøloven heter det: «arbeidstakere skal ikke utsettes for seksuell trakassering eller annen utilbørlig opptreden», og likestillingsloven sier: «Det er ikke tillatt å utsette andre for seksuell trakassering.» Men i motsetning til de øvrige delene av likestillingsloven håndheves ikke forbudet mot seksuell trakassering av lavterskeltilbudene Likestillingsombud og Likestillingsnemnd. Den som ønsker at loven skal håndheves, må ta saken til domstolene. Begrunnelsen er påståtte overgriperes rettssikkerhet, og at systemet med ombud og nemnd ikke har et prosesssystem som ivaretar dette (se NOU 2012: 15, s. 272–73).

Arbeidsgiver har et ansvar for å forebygge og hindre at ansatte i virksomheten utsettes for trakassering. Omfanget av seksuell trakassering dokumenteres jevnlig gjennom

⁵ Her er bare tatt med de som i hovedsak regner seg som yrkesaktive, og det er sett bort fra de som kombinerer utdanning/studier med deltidsjobb.

data fra Levekårsundersøkelsen. I gjennomsnitt er 3,4 prosent av norske arbeidstakere utsatt for seksuell trakassering en gang i måneden eller mer. Gjennomsnittstallet skjuler imidlertid store forskjeller avhengig av kjønn, alder og yrke. Blant kvinner i alderen 17–24 opplever 13 prosent seksuell trakassering en gang i måneden eller mer. Videre er servicepersonell i hotell og restaurant, samt pleie- og omsorgsarbeidere i helsesektoren, langt mer utsatt enn andre yrkesutøvere (NOU 2012: 15, s. 298).

I arbeidsmiljøloven er det også lovfestet et vern mot diskriminering og trakassering på grunnlag av seksuell orientering. I Norge har vi begrenset kunnskap om omfanget av slik diskriminering og trakassering. En studie blant LHBT-ansatte (lesbiske, homofile, bifile og transepersoner) i Bergen kommune (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010) fant lite diskriminering, og en gjennomgang av saker hos Likestillings- og diskrimineringsombudet viser at svært få klagesaker gjelder lesbiske, homofile og bifile i arbeidslivet (Bakkeli & Grønningsæter 2013). Samtidig har få virksomheter i Norge inkludert målsetninger som spesifikt omfatter seksuell orientering i sine planer for mangfold og inkludering (Tronstad 2010).

2.6 Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn

To forhold er særlig sentrale når det gjelder kvinner og menn med innvandringsbakgrunn og sysselsetting. Det ene er en tendens til lav yrkesdeltakelse, dette gjelder særlig de som har bakgrunn fra land i Asia, Afrika og Sør-Amerika, og særlig kvinner med slik landbakgrunn. Det andre er en tendens til at arbeidstakere med innvandringsbakgrunn har større vanskeligheter enn andre arbeidstakere med å få jobber hvor de får brukt den kompetansen og utdanningen de har.

Det er en politisk målsetning at flest mulig skal delta i yrkesarbeid. Dette gjelder også de som kommer nye til Norge. Argumentene for yrkesdeltakelse er at det er lønnsomt for samfunnet at folk er i lønnet arbeid fremfor å motta ytelser, men deltakelse i arbeidslivet blir også vurdert som viktig for at kvinner og menn med innvandringsbakgrunn skal bli integrert i det norske samfunnet. Ønsket om og innsatsen for å øke arbeidsdeltakelsen forhindrer likevel ikke at arbeidsledigheten er betydelig høyere i en del grupper som har innvandringsbakgrunn enn den er for majoritetsbefolkningen i Norge, og at de relative forskjellene har vært påfallende stabile over tid (Olsen 2010). Det er ulike forklaringer på de vedvarende forskjellene. Forklaringene er dels på individnivå; at den enkelte mangler kompetanse og norskkunnskaper, noe som bidrar til at det er vanskelig å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Men forklaringene er også på system- og strukturnivå; høyere ledighet blant de som har innvandringsbakgrunn kan skyldes forhold ved arbeidsmarkedet, at arbeidsmarkedet i mindre grad etterspør den utdanningen og kompetansen arbeidssøkere med slik bakgrunn besitter. Eventuelt at

det foregår diskriminering i ansettelsessituasjoner som gjør det vanskeligere for arbeidssøkere med innvandringsbakgrunn å komme inn på, og å avansere i, arbeidsmarkedet.

Midtbøen og Rogstad har i en studie fra 2012 undersøkt hvorvidt diskriminering i ansettelsesprosesser er en viktig barriere for arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner og menn med innvandringsbakgrunn. Et stort antall fiktive jobbsøknader ble sendt til private og offentlig arbeidsgivere. De fiktive jobbsøkerne hadde nøyaktig samme type utdanning, men noen hadde norskklingende navn, mens andre hadde navn som forbindes med å ha innvandringsbakgrunn. Studien viste at sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju reduseres i gjennomsnitt med om lag 25 prosent dersom søkeren har et utenlandskklingende navn. Forskerne fant at diskriminering rammer både menn og kvinner med innvandringsbakgrunn, men sannsynligheten for å bli innkalt til intervju er lavere for menn med slik bakgrunn enn for kvinner. Studien viste også at diskriminering var mer utbredt i privat enn i offentlig sektor, og at det var noe lokal variasjon, avhengig av hvilken kommune det var snakk om (Midtbøen & Rogstad 2012).

2.7 Likestillings- og familiepolitikk

Det siste tiåret har vært preget av en rekke likestillingstiltak, som først og fremst har vært knyttet til familiepolitiske reformer. Vi har fått rett til barnehageplass det året barnet fyller 1 år, dersom det er født innen utgangen av august, og det er innført et system med maksimalpriser i barnehage, samt inntektsgradering. Fedrekvoten i foreldrepermisjonen gir fedre rett til å ta ut en del av foreldrepermisjonen, og foreldrepermisjonen er blitt utvidet i flere omganger. Bedre og billigere tilgang på barnehager burde føre til at det blir lettere å kombinere familie og karriere for både kvinner og menn. Lengre foreldrepermisjon og en kvoteordning som skal bidra til at menn og kvinner deler foreldreansvaret helt fra starten av, burde også gjøre kvinner og menn mer like med hensyn til tid brukt på og involvering i lønnsarbeid og familiearbeid. Vi har da også sett at kvinners yrkesdeltakelse har økt, men likevel er det fortsatt slik at kvinner i større grad enn menn tilpasser lønnsarbeid til familielivet.

Manglende likestilling i arbeidslivet beskrives i den nylig gjennomførte utredningen og tilstandsrapporten om norsk likestilling (NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*) som den største barrieren mot likestilling forstått som samfunnsdeltakelse på like vilkår. Rapporten konstaterer også at det ikke er igangsatt noen bred innsats for å utvikle likestillingsarbeidet i virksomhetene i det norske arbeidsmarkedet. Den peker på at mange av likestillingstiltakene som har vært gjennomført har vært rettet mot familielivet, mens forholdene på den enkelte arbeidsplass har hatt liten likestillingspolitisk oppmerksomhet.

2.8 Likestillings- og arbeidslivspolitik

Likestillingsutvalget påpekte, som nevnt i kapittel 1, at en viktig utfordring er manglende likestillingsinnsats i virksomhetene. Det ble derfor foreslått å etablere et trepartssamarbeid for likestilling i arbeidslivet, bygget rundt aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen (NOU 2012: 15, s. 42). En forutsetning var at aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen ble konkretisert. Utvalget anbefalte en presisering av aktivitetspliktene til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid og ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering/trakassering på grunn av kjønn.⁶

Forslaget om å satse på et tettere samarbeid mellom partene i arbeidslivet om likestilling, ble møtt med positiv omtale både fra partene (LO og NHO) og fra politiske partier. Men NHO understreket samtidig at de ikke kunne støtte et forslag om «et omfattende trepartssamarbeid på nasjonalt nivå og virksomhetsnivå».⁷ De viste blant annet til avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), og at dens utgangspunkt er akkumulerte erfaringer fra flere lokale prosjekter gjennom 1990-tallet. Tilsvarende lokal innsats som grunnlag for en nasjonal avtale mangler når det er snakk om likestilling, argumenterte NHO.

Det er i dag aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere både etter likestillingsloven (for kjønn), diskrimineringsloven for etnisitet, diskrimineringsloven for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Arbeidsgivere har en plikt til å redegjøre i årsberetninger for tiltak som er planlagt og gjennomført i virksomheten for å oppfylle aktivitetspliktene.

En undersøkelse foretatt av Fafo om mangfold og likestilling i arbeidslivet (Tronstad 2010), viste imidlertid at kun rett i overkant av halvparten av de spurte bedriftene/ virksomhetene hadde fastlagt konkrete mål for likestilling (56 prosent). Virksomhetene som hadde likestillingsmål og handlingsplaner for å nå disse, ble også spurt om hvilke diskrimineringsgrunnlag deres plan omfattet. Her var arbeid for kjønnslikestilling mest utbredt, 60 prosent av arbeidsgiverne i offentlig sektor hadde slike planer og 47 prosent av arbeidsgiverne i privat sektor hadde et planverk som omfattet kjønnslikestilling. Planer for inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og etnisk minoritetsbakgrunn var langt mindre vanlig, og svært få hadde planer som omfattet seksuell orientering (Tronstad 2010). Undersøkelsen illustrerer at en god del bedrifter har likestillingsplaner, men at dette langt fra er allment, at det er store variasjoner avhengig av sektor og bransje, og at det er mer utbredt å ta opp kjønn enn etnisk minoritets-/ majoritetsbakgrunn og seksuell orientering. Dessuten at det er stor variasjon i hva slags

⁶ Se NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling*

⁷ Se NHOs høringssvar til NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*, <http://www.regjeringen.no/pa- ges/38088944/NHO.pdf>

praktiske tiltak som faktisk inngår i slike planer. Det synes med andre ord å være en diskrepans mellom på den ene siden uttalt vilje fra arbeidsgiveres side om å drive aktivt likestillingsarbeid, et lovverk som etablerer rammer for likestillingsvirksomhet og det som skjer i praksis ute på den enkelte arbeidsplass. En mulig årsak til dette kan, slik blant annet Likestillingsutvalget påpekte, være relativt liten oppmerksomhet knyttet til enkeltvirksomheter som arena for likestillingstiltak, lite kunnskapsdeling på tvers av sektorer, bransjer og virksomheter, og få konkrete tiltak utformet på måter som gjør dem anvendelige for ulike typer virksomheter. Likestillingsstandarder kan være et slikt potensielt tiltak.

3 Likestilling på Agder

Tallene og beskrivelsen av arbeidsdeltakelse, lønn og arbeidstid i kapittel 2 er på et aggregert, nasjonalt nivå. Det er imidlertid ikke på dette nivået mennesker lever sitt liv: det er innenfor lokale rammer hverdagslivet utspiller seg, ønsker formes og valg tas. Og det er innenfor ulike lokale sammenhenger den nasjonalt utformede likestillingspolitikens mål og normer møter lokale normer og tradisjoner for hva som oppfattes å være passende kvinneliv og mannliv. Mennesker bor og gjør sine yrkesvalg i lokalsamfunn.

Næringsstrukturen i det lokale arbeidsmarkedet er en inngang til å forstå den kjønnsmessige arbeidsdelingen i yrkeslivet. Men næringsstruktur kan være flettet sammen med kulturelle tilnærminger til kjønn, likestilling og hvilke valg som er legitime for kvinner og menn. Likestillingstilstanden i en region kan med andre ord være et resultat av næringsstruktur, men også av regionale og lokale kulturelle trekk. Individene vil, lokalt der de bor, fatte sine beslutninger om yrke, arbeid og arbeidsdeling innenfor strukturelle betingelser som er knyttet til næring og økonomi, men også til kultur.

Betydningen av lokal sammenheng har så langt ikke blitt særlig vektlagt innenfor likestillings- og kjønnsforskningen og innenfor forskning på integrering og mangfold. Oppmerksomheten har i hovedsak vært rettet mot nasjonale mønstre, og man har i mindre grad sett på eller avklart om det også finnes geografiske variasjoner, og hvilke betydninger disse eventuelt har. Det finnes likevel unntak. Det har for eksempel de siste årene vært en del oppmerksomhet rettet mot kjønnslikestilling, eller snarere mangel på likestilling, i Agderregionen. Utgangspunktet har blant annet vært Statistisk sentralbyrås (SSB) publisering av indikatorer som måler likestilling lokalt.

SSB publiserer årlig tolv ulike indikatorer som kartlegger likestillingen i alle landets kommuner. Dette er indikatorer som kun «måler» grad av kjønnslikestilling, og som ikke inkluderer om kvinner og menn har minoritets- eller majoritetsbakgrunn. Kartleggingen av lokal og regional likestilling ble gjort første gang i 1999, gjennom det som da het «likestillingsindeks for kommunene» (Egge-Hoveid 2013). Indikatorene som benyttes har alle, med unntak av to, som utgangspunkt at likestilling er lik kjønnsbalanse. Det vil i denne sammenhengen si i hvilken grad ressurser og belastninger er likedelt mellom kvinner og menn innad i en kommune (NOU 2012: 25, s. 213). Dersom menn og kvinner har om lag samme utdanningsnivå og inntekt i en kommune, anses denne som likestilt, uavhengig av om nivåene på utdanning og inntekt er høyt eller lavt. Likestillingsindikatorene angir med andre ord ikke levekårene i en kommune (Egge-Hoveid 2013). I 2008 gjennomgikk indeksen en revidering. De tolv indikatorene

har siden den gang vært: 1: Andel barn 1–5 år i barnehage. 2: Andel sysselsatte i en kjønnsbalansert næring. 3: Forholdet mellom kvinner og menn (20–66 år) i offentlig sektor. 4: Forholdet mellom kvinner og menn (20–66 år) i privat sektor. 5: Andel elever i videregående skole i et kjønnsbalansert utdanningsprogram. 6: Forholdet mellom andel kvinner og menn (20–66 år) i arbeidsstyrken. 7: Forholdet mellom andel kvinner og menn (20–66 år) i deltidsarbeid. 8: Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden. 9: Forholdet mellom andel kvinner og menn med utdanning på universitets- og høghskolenivå. 10: Kvinneandel blant ledere (20–66 år). 11: Kvinneandel blant kommunestyrerepresentanter. 12: Forholdet mellom kvinners og menns gjennomsnittlige bruttoinntekt.

Indikatorene på kommunenivå gjør det også mulig å si noe om tilstand og utvikling regioner imellom. Gjennom årene (siden 1999) SSB har publisert tall for regional likestilling, skiller det sentrale Østlandsområdet (særlig Oslo og Akershus) og Nord-Norge (særlig Finnmark og Troms) seg ut som mest likestilt, mens Sør- og Vestlandet i stor grad har hatt lave skår på indikatorene over lang tid (Egge-Hoveid 2013). Agderregionen befinner seg altså i nedre del av skalaen over mest kjønnslikestilte regioner. Spørsmålet er hva som gjør at Agderregionen, og deler av Vestlandet, skiller seg fra deler av Nord-Norge og det sentrale Østlandsområdet.

3.1 Næringsstrukturer

Næringsstrukturen i kommunene og regionene har betydning for grad av likestilling. Hovedtendensen over tid er at kommuner der majoriteten jobber med tjenesteyting, i større grad regnes som likestilt, gitt likestillingsindeksen, enn andre kommunetyper. Tendensen er noe sterkere for kommuner dominert av tjenesteyting i sentrale strøk, enn i mer rurale strøk. Regioner som har et høyt antall kommuner hvor tjenesteyting dominerer, kommer derfor bedre ut enn regioner som har et lite antall kommuner med en tjenestebasert næringsstruktur. Motsatt likestillingstendens finnes i kommuner dominert av primærnæringer, industri og blandingen industri og landbruk (NOU 2012: 15, s. 214–215).

På det sentrale Østlandsområdet har høy skår på likestillingsindikatorerne sammenheng med at det relativt sett er færre kvinner som jobber deltid, mange kvinner jobber i privat sektor, og en lik – og relativt høy – andel kvinner og menn har høyere utdanning. I tillegg er det mange menn som bruker fedrekvoten, og regionen er preget av en næringsstruktur med relativt jevn kjønnsbalanse. Østlandets plassering høyt på likestillingsindeksen har sammenheng med næringsstrukturen: I Oslo og Akershus er 18 av 23 kommuner sentrale tjenesteytingskommuner. Samtidig er det skjevare fordeling av ledere og av inntekt blant kvinner og menn på Østlandet. Menn har inntekt over

landsgjennomsnittet, mens kvinner ikke i samme grad har dette. Den typen likestilling som finnes på det sentrale Østlandet, gjenfinnes også i mange av landets større byer utenfor Østlandsområdet.

I kommunene i Nord-Norge, som også skårer høyt på likestillingsindikatorerne, er situasjonen ikke slik. Her skyldes høye skår at en relativt stor andel menn jobber deltid, at menn i større grad jobber i offentlig sektor og at mange kommuner har relativt lik inntekt mellom kvinner og menn, siden menn tjener under landsgjennomsnittet. I Nord-Norge er det også mer balanse i hvem som har lederposisjoner, sammenlignet med Østlandet, men en lavere andel som tar ut fedrekvote. Utdanningsnivået både blant menn og kvinner i Nord-Norge er lavere enn på Østlandet. Den typen likestilling som kjennetegner Nord-Norge, er mer typisk for kommuner med en næringsstruktur dominert av primærnæringer, eller for kommuner som er lite sentrale men har mye tjenesteyting. Slike kommuner er det også en del av i Hedmark og Oppland (Egge-Hoveid 2013).

Agder og Rogalandsregionen er blant de som skårer lavt på likestillingsindeksen. Det gjelder på flere av indikatorerne, blant annet fordelingen av deltid. Deltid er skjevfordelt mellom kvinner og menn over hele landet, og dette er en over år vedvarende tilstand. Sør- og Vestlandet er likevel de regionene hvor deltidsarbeidet er aller skjevst fordelt. Tretten av de 20 kommunene med lavest skår på deltidsindikatoren i 2011, lå i Rogaland, Aust-Agder eller Hordaland (Egge-Hoveid 2013).

I 2013 var sysselsettingsraten for kvinner (15–74 år) 63 prosent i Aust-Agder, mens den var høyere i Vest-Agder, med 68 prosent⁸ (Arbeidskraftundersøkelsen 2013). Når det gjelder arbeidstid, er altså andelen kvinner som jobber deltid høyere i Agderfylkene enn for landet som helhet: i 2009 var andelen kvinner som jobbet *under 30 timer* 39 prosent i hele landet, mens den i Agderfylkene var 49 prosent (Magnussen & Svarstad 2013, tabell 4, s. 11). Det er likevel verdt å merke seg at tall for regionen som helhet, antakeligvis dekker over lokale variasjoner innenfor regionen. En studie fra 2012 av arbeidsdeling mellom kvinner og menn, fant at arbeidsdelingen i Agderregionen varierte etter om en så på spredtbygde områder og byer. Generelt var det en mer likestilt arbeidsdeling i byene enn i de mer spredtbygde områdene (Hansen & Slagsvold 2012).

Hva kommer Agders og Rogalands dårlige skår på likestillingsindikatorerne av? Ser vi på næringsstruktur og sentralitet blant de 56 kommunene som utgjør regionen Agder+Rogaland, er 31 av de 56 kommunene enten dominert av primærnæringer, av industri eller av landbruk og industri. Det er kun tre av de 56 kommunene som er sentrale tjenesteytingskommuner (NOU 2012: 15, s. 221). Næringsstrukturen som finnes i kommunene som utgjør Agderregionen, må med andre ord antas å ha betydning for lave skår på likestillingsindeksen. Samtidig er det slik at Agder og Rogaland har flere tjenesteytingskommuner enn Vestlandet, men de skårer likevel lavere på

⁸ <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>

likestillingsindeksen (NOU 2012: 15, s. 215). Det er altså ikke fraværet av kommuner hvor tjenesteyting dominerer som alene er årsaken til lave skår på likestillingsindeksen. Kultur og normer har antakelig også betydning.

3.2 Kultur og normer

Det synes å være en sammenheng mellom hvordan en region skårer på likestillingsindeksen og hvilke holdninger som finnes til likestilling i det aktuelle området. Husarbeidet deles for eksempel mer likt i kommuner som skårer høyt på enkelte likestillingsindikatorer (Lappegård m.fl. 2012), og holdningene til likestilling er mer positive i kommuner hvor det er høy skår, enn i kommuner med lav skår. Oslo og Akershus og Nord-Norge skiller seg ut med mest positive holdninger til likestilling (Hansen & Slagsvold 2012). Dette altså til tross for – som vi har sett – at høye skår i disse to ulike delene av landet har ulike årsaker (Egge-Hoveid 2013).

Samtidig er det mindre positive holdninger til likestilling på Agder enn mange andre steder i landet. Ellingsen og Lilleaas (2014) har gjort bruk av holdningsundersøkelsen Norsk Monitor for å utforske dette nærmere. Norsk Monitor er en holdningsundersøkelse som gjennomføres jevnlig, og som hadde om lag 4000 respondenter (netto) både i 2001, 2003, 2005 og 2007. Til sammen var det gjennom disse årene snakk om ca. 800 respondenter bosatt i Agderfylkene. Det vil si om lag 400 menn og 400 kvinner. Når det undersøkes nærmere hvordan disse mennene og kvinnene har svart, viser det seg at det på enkelte spørsmål som angår likestilling, er en større andel såkalte «tradisjonelle menn» på Agder enn i resten av landet. Dette er blant annet tilfellet for spørsmålet om hvor enig eller uenig man er i at «menn og kvinner bør dele ansvaret for husarbeid og barneoppdragelse likt». Blant menn på Agder er det 12 prosent som er helt eller delvis uenig i dette, mens det blant menn i resten av landet er 9 prosent. Blant kvinner er forholdet henholdsvis 6 og 4 prosent. Denne gruppen med mer «tradisjonelle» gjenfinnes også på en del andre spørsmål som tar opp likestilling, som hvordan en familie bør være (Ellingsen & Lilleaas 2014, s. 42–47). Samtidig er det altså på Agder, som i resten av landet, en tydelig majoritet som er helt eller delvis enig i likedeling av husarbeid og barneoppdragelse. Det kan likevel hende at en noe høyere oppslutning om at ansvar for husarbeid og barn *ikke* bør deles likt, kan være med å bidra til en relativt høy deltidsandel i en del kommuner i Agderfylkene.

Likestillings- og levekårssituasjonen på Agder kan forstås i lys av samspillet mellom strukturelle betingelser knyttet til næringer og arbeidsplasser og kulturelt betingede prosesser (jf. Nilsen & Wærdahl 2013, s. 45). Men bildet er ikke statisk. Situasjonen på Sørlandet har endret seg en god del det siste tiåret.

Går vi tilbake til SSBs statistikk og ser utviklingen i et tiårsperspektiv, viser det seg at sørlandske kvinners yrkesaktivitet er på vei opp. I tråd med den offentlige satsingen på barnehager har barnehagedekningen økt også på Agder. Regionen har tatt igjen resten av landet i barnehagedekning blant 3–5 åringer, kvinners utdanningsnivå stiger raskt, og forskjellen i inntekt mellom kvinner på Agder og kvinner i landet for øvrig, er redusert (Magnussen & Svarstad 2013, s. 31–33). På holdningssiden er det påvist at sørlendingene – også de mest religiøst aktive – er blitt mindre skeptiske til likestilling i perioden 1998–2008, de er for eksempel blitt markant *mindre* enig i at fulltidsarbeid for mor nødvendigvis må gå ut over familielivet (Magnussen m.fl. 2013).

3.3 Agderregionen satser på likestilling

Agderregionen forholder seg politisk til likestilling på en måte som knapt har sin like på regionalt nivå i Norge. Likestilling diskuteres og gjøres til et viktig tema i regionale planprosesser, og det drives utviklingsarbeid på flere områder. Dermed kan Agderregionen karakteriseres både som likestillingsinnsats og likestillingstopp.

Agderrådet satte i 2008 i gang en tiårssatsing for å motvirke det kjønnsdelte arbeidslivet i regionen, og som et ledd i dette, ble det etablert et fireårig prosjekt kalt «Fritt valg – 10-års satsingen for likestilling på Sørlandet». «Fritt valg» tar opp den direkte årsaken til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, kjønnsdelte og kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, med en ambisjon om å utvikle metoder og tiltak som kan bidra til at ungdom i større grad gjør frie valg. Fritt valg inkluderte følgeforskning og en sluttevaluering (utført av Østlandsforskning), der konklusjonen var at det gjennom arbeidet var lagt et fundament for å kunne påvirke grunnleggende holdninger, verdier og normer. Dette ble gjort gjennom innsats både i barnehager, grunnskole, videregående og høyere utdanning. Tiltak ble satt inn for å bevege individers måte å tenke, forstå og handle på, og forskerne som evaluerte satsingen understreket at dette utløste behov for nye tiltak (Eide & Lauritzen 2013). Fritt valg varte i perioden 2008–2012, og prosjektet ble avløst av Likestilling som regional kraft (2012–2015). Et direkte resultat av Likestilling som regional kraft, er vedtak om at det skal utarbeides regionale likestillingsplaner. I juni 2014 behandlet fylkesutvalgene i Aust-Agder og Vest-Agder utkast til Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder – den såkalte LIM-planen. Begge fylkesutvalgene vedtok å sende utkastet til plan på høring. Høringsrunden avsluttes 1. oktober 2014. Etter den tid skal høringsinnspill oppsummeres, og en endelig LIM-plan for perioden 2015–2027 skal vedtas. Målet for dette langsiktige planarbeidet er å bedre levekår og folkehelse på Agder, og fjerne hindringer for deltakelse og likeverd som har bakgrunn i kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, religion/livssyn, seksuell orientering/kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk og sosial bakgrunn. Det slås fast at Agder

over lang tid har hatt spesielt store utfordringer med likestilling mellom kvinner og menn, og at kjønn derfor er et prioritert område i planarbeidet. Det samme skal gjelde inkludering av etniske minoriteter.

LIM-planen konsentrerer seg om fem plantema, ett er demokratisk deltakelse, et annet er utdanning, et tredje er arbeidsliv, et fjerde er likeverdige offentlige tjenester og et femte er vern mot trakassering og vold.

Innenfor temaområdet arbeidsliv, foreslås det blant annet at ingen skal behøve å velge deltid, og at det normale i offentlig sektor skal være å lyse ut ledige stillinger som fulltidsstillinger, at veien til godkjent medbrakt kompetanse skal gjøres kort, at kjønnsoverskridende yrkesvalg skal oppmuntres, og at ansatte innenfor offentlige og private virksomheter skal speile befolkningen på Agder.

Den tolvårige LIM-planen skal konkretiseres gjennom fireårige handlingsprogram, det første for perioden 2015–2019. Utkast til det første handlingsprogrammet er også sendt på høring, her inngår det – under overskriften «Et arbeidsliv for alle» – å utvikle og prøve ut en standard for likestilte arbeidsplasser, og sikre nødvendig finansiering til å gjøre et slikt forsøk.

4 Standarder – et egnet virkemiddel?

Standarder er krav til produkter og prosesser som skal bidra til at definerte kvalitetsmål kan nås. De mest kjente standardene fra dagliglivet er kanskje de som er knyttet til elektriske produkter, som varmeovner og kaffetraktere, og de som finnes innenfor bygg og anlegg, som våtromsnormen. Historisk har standarder først og fremst vært brukt for produkter, men etter hvert er det også utviklet en rekke standarder for tjenester. Standarder kan også stille krav til bedrifters *organisering, arbeidsform og ledelse*, og de kan være innrettet for å ivareta *samfunnsansvar*. Slike standarder kan for eksempel omfatte samfunnssikkerhet, helse og miljø, menneskerettigheter og likestilling.

Standarder omfatter altså alt fra husholdningsapparater, via matsikkerhet, til avfallshåndtering, IT-sikkerhet, forhold som vedrører arbeidsmiljøet i virksomheter og krav til menneskerettigheter og likestilling. Men der produktstandarder som regel har form av kravspesifikasjoner, er standarder for samfunnsansvar gjerne mer veiledende i formen.

Standarder bidrar, uavhengig av om de er basert på kravspesifikasjoner eller er mer veiledende, til å etablere regler for lik konkurranse i et marked – nasjonalt, men også på tvers av landegrenser. Og mange virksomheter ser seg tjent med å ha slike felles kjøregler. Det å få etablert en standard på et område og/eller sørge for selv å følge en standard, kan bidra til å sikre bedriftens konkurranseevne og være forenkling. Det gjør prosesser på et område etterprøvbare og åpne. Samtidig kan standarder altså bidra til å nå mer overordnede samfunnsmessige målsettinger.

Hvordan etableres så nye standarder? Standardiseringsprosesser er gjerne bygget på involvering av berørte parter, diskusjon og konsensus. Dette gjør at standarder for, det være seg produkter eller samfunnsansvar, er basert på enighet om beste praksis på et område. Utvikling av en standard betinger altså at det igangsettes en utviklingsprosess. Når standarden er etablert er det opp til den enkelte virksomhet om de ønsker å følge den. Enkelte standarder krever sertifisering, det vil si at et organ har i oppgave å sammenligne virksomheter og organisasjoners produksjon og/eller arbeidsformer med de krav standardene har etablert, og så godkjenne de virksomheter og organisasjoner som oppfyller kravene.

I dette kapitlet skal vi presentere eksempler på hvordan standarder utvikles og sertifisering foregår i Norge, og vi skal drøfte hvordan mål om likestilling og mangfold kan ivaretas gjennom en standard. Vi presenterer også eksempler på likestillings- og mangfoldstandarder fra henholdsvis Frankrike og Island. Avslutningsvis drøftes det hvordan standarder og lovgivning er virkemidler som kan utfylle hverandre.

4.1 Standard Norge og Norske Veritas

I 1946 kom delegater fra 25 land sammen for å etablere internasjonale standarder innenfor industrien. Dette førte til at ISO (International Organization for Standardization) begynte å fungere i 1947. 164 land er nå med og de har siden starten utarbeidet nær 20.000 ulike standarder som gjelder på tvers av landegrenser. Standard Norge er norsk medlem i ISO.

Standard Norge er en privat og uavhengig medlemsorganisasjon som ble stiftet i 2003, etter at fire ulike standardiseringsorganisasjoner ble slått sammen. Organisasjonen har røtter tilbake til 1923, da Norges standardiseringsforbund ble startet, og den er medlem både i den europeiske standardiseringsorganisasjonen CEN (European Committee for Standardization) og altså i den internasjonale standardiseringsorganisasjonen ISO. Bedrifter, organisasjoner, myndigheter og eventuelle andre aktører kan bli medlem i Standard Norge. Organisasjonen fastsetter årlig omlag 1200 nye standarder, hvorav de aller fleste er basert på europeiske standarder. Standardene som fastsettes omfatter de fleste områder i samfunnet, med unntak for tele- og elektroområdet. På dette området finnes Norsk Elektroteknisk Komite (NEK) og Post- og teletilsynet.

Standard Norge er altså en medlemsorganisasjon, en stiftelse, som delvis finansieres gjennom Næringsdepartementet, delvis gjennom salg og royalties. De er en non-profit organisasjon, og alt organisasjonen eventuelt tjener inngår til å utvikle nye former for standardisering. Virksomhetene som er medlemmer, er generelt interessert i å betale, fordi det å utvikle en standard på et område ansees som et konkurransefortrinn.

Den som ønsker å utvikle en nasjonal standard, kan henvende seg til Standard Norge. Standard Norge setter ikke i gang slike utviklingsprosesser på egenhånd, de er avhengig av at noen i markedet eller i samfunnet forøvrig mener det er behov for å utvikle en standard. Når noen tar kontakt med ønske om å utvikle en ny standard, henvender Standard Norge seg til potensielle interessenter, et bredt nettverk av næringsliv, organisasjoner og myndigheter – aktører som kan se behov for å utvikle en standard på dette området. Prosessen er åpen, noe som gjør at aktører som Standard Norge i utgangspunktet ikke selv kontakter, også kan melde seg. Disse interessentene kommer så sammen i en komite som utarbeider forslag til en felles tekst for en standard. Underveis i dette arbeidet avholdes det også interne samordningsmøter i Standard Norge, blant annet for å vurdere det nye forslaget komiteen arbeider med opp mot allerede eksisterende standarder. Når de som deltar i arbeidet har kommet fram til et omforent forslag, legges dette ut til offentlig høring. I høringsperioden er det åpent for alle interesserte å gi innspill. Deretter vurderer komiteen disse innspillene, til slutt fastsettes standarden hos Standard Norge. Når denne nasjonale prosessen er gjennomført og en nasjonal standard etablert, kan den sendes til ISO, som så lar medlemsorganisasjonene i de tilsluttede landene diskutere interessen for og relevansen av at en ny internasjonal standard etableres. Etableringen av en standard nasjonalt krever

altså at interessentene som er del av prosessen i Standard Norge mener det er behov for en foreslått standard, mens etablering internasjonalt krever at de ulike nasjonale medlemsorganisasjonene er av samme oppfatning.

Proessen med å utvikle en standard finansieres gjennom et spleiselag, der interessenter bidrar, men der også Standard Norge kan bidra. At prosessen krever finansiering er som regel lite til hinder for utvikling av produktstandarder, siden disse gjerne ansees å være et konkurransefortrinn. Men det er generelt mer krevende å få finansiert samfunnsstandarder enn produktstandarder. Hvor stor villigheten er blant virksomheter til å finansiere en utvikling av en likestilling- og mangfoldstandard, vet vi foreløpig lite om.

ISO 26 000 er internasjonale veiledende standarder for samfunnsansvar, etablert av ISOs medlemsorganisasjoner. Dette er et rammeverk for samfunnsmessige standarder som omfatter og kan konkretiseres videre i 200 deltakerland (herunder også USA og Kina). ISO 26 000 omfatter miljø, arbeidstakerrettigheter, forbrukerrettigheter, likestilling og menneskerettigheter. Standarden representerer veiledende retningslinjer på disse områdene, og uttrykker slik sett i hovedsak en *vilje* til samfunnsansvar.

Andre standarder setter krav som er mulige å sertifisere. Standarder som er utviklet av Standard Norge sertifiseres blant annet av Norske Veritas. Dette er også en privat stiftelse. Norske Veritas driver mest produktsertifisering, men også personsertifisering og systemsertifisering. Innenfor systemsertifisering er både helse og sikkerhet et tema.

Sertifisering er ikke en evigvarende godkjenning for virksomheter som oppnår dette. Virksomheten følges opp med jevne mellomrom av sertifiseringselskapet og det sjekkes om standardene følges (revisjon). I enkelte tilfeller skjer dette så ofte som annethvert år. Dersom virksomheten ikke følger kravene, får de krav om å rette opp dette, før de kan sertifiseres på nytt.

4.2 Miljøfyrtårn

Miljøfyrtårn er en miljøsertifiseringsordning for virksomheter som ønsker å dokumentere at de arbeider systematisk med miljøvern. Arbeidet med sertifiseringsordningen startet i Kristiansand kommune, som i samarbeid med private bedrifter i ulike bransjer begynte å utvikle miljøtiltak som kunne iverksettes på virksomhetsnivå. Miljøfyrtårn var i oppstartfasen organisert som et prosjekt, med økonomisk støtte fra Statens forurensningstilsyn. I 1999 ble det utarbeidet et forslag til hvordan Miljøfyrtårn kunne utvikles til å bli et nasjonalt program. Dette ble støttet av Miljødepartementet, og Miljøfyrtårn ble en egen post på statsbudsjettet. Fra 2003 ble Miljøfyrtårn en nasjonal miljøsertifiseringsordning driftet av Stiftelsen Miljøfyrtårn.

En virksomhet som ønsker å bli sertifisert som Miljøfyrtårn, må følge en prosess gjennom seks trinn. Virksomheter som ønsker sertifisering, tar kontakt med en lokal

konsulent som hjelper virksomheten gjennom prosessen. Man velger selv konsulent (en liste over godkjente konsulenter med kursbevis fra Stiftelsen Miljøfyrtårn ligger på Miljøfyrtårnets hjemmeside, og disse finnes over hele landet). Virksomheten som søker, må etablere en intern miljøgruppe, som sammen med konsulenten lager en miljøanalyse ut fra nåsituasjonen. Miljøanalysen tar for seg helse, miljø og sikkerhet, energibruk og avfalls- og utslippshåndtering, der hensikten er å skaffe seg en oversikt over de utfordringer som finnes i den enkelte virksomhet. Stiftelsen Miljøfyrtårn har både utarbeidet noen generelle krav og noen bransjespesifikke krav, som denne analysen kan ta utgangspunkt i.

Etter miljøanalysen lages det en plan for hvordan målet om å oppfylle krav til å bli et Miljøfyrtårn kan nås. Konsulenten ferdigstiller miljøanalysen, og det lages en fremdriftsplan. Tiltak for å nå målene iverksettes, deretter kan virksomheten godkjennes og sertifiseres av en uavhengig sertifisør. Det er kommunene som er ansvarlig for sertifiseringen, og det finnes en liste over godkjente miljøfyrtårnsertifisører på Miljøfyrtårnets hjemmeside. Til slutt er det Stiftelsen Miljøfyrtårn som kontrollerer godkjenningsbrev fra sertifisør og som utsteder sertifikatet som viser at man er et godkjent Miljøfyrtårn. Hvert år leverer de sertifiserte virksomhetene en miljørapport, hvor det dokumenteres hvordan virksomheten har arbeidet i forhold til kravene siste året. Rapporten leveres til Stiftelsen Miljøfyrtårn. Miljøfyrtårnsertifiseringen er gyldig i tre år, deretter må virksomheten resertifiseres.

Slik miljøfyrtårnsertifiseringen er organisert, har kommunene en sentral rolle. Miljøfyrtårnet har i prinsippet delegert sertifiseringsmyndigheten til den enkelte kommune. Før bedrifter/virksomheter innenfor en kommune kan sertifiseres, skal kommunen ha kjøpt lisens. En kommune som kjøper lisens, forplikter seg til å legge til rette for miljøfyrtårnsertifisering og oppfølging i sin kommune. I dag er det 316 kommuner som er med i ordningen og betaler lisens. I enkelte kommuner vil det være virksomheter som er pådrivere for å få kommunen til å kjøpe miljøfyrtårn-lisens, men det er mest vanlig at kommunen tar avgjørelsen om å bli miljøfyrtårnkommune og starter arbeidet med å gjøre ordningen kjent og rekruttere virksomheter. I utgangspunktet er det den av fagfolkene med høyest miljøfaglig kompetanse i kommunen som sertifiserer virksomhetene. Hvis kompetansen mangler, kan man samarbeide med nabokommuner, eventuelt kjøpe tjenesten av et konsultentselskap. Det eneste kravet som stilles, er at sertifisøren har miljøfaglig kompetanse og er godkjent miljøfyrtårnsertifisør (har gjennomført sertifisørkurs i regi av Miljøfyrtårn).

Med jevne mellomrom vil de ulike bransjekravene bli revidert og nye komme til. Revisjoner foregår i faggrupper og i samarbeid med bransje- og interesseorganisasjoner. Revisjoner innebærer også en høringsrunde. Miljøfyrtårnsertifiserte virksomheter i den aktuelle bransjen er aktuelle som deltakere i høringsrunden. Nye bransjekrav vurderes etter innspill og behov, og prøves ut gjennom pilotprosjekter.

Stiftelsen Miljøfyrtårn fremhever at det å være et godkjent Miljøfyrtårn har betydning for virksomheters omdømme, og de viser til at sertifiseringen teller for eksempel ved offentlige anbud. De peker på at det kan være en utfordring å få med kommuner, og at det kan være krevende å få med virksomheter.

4.3 Likestillingstandarder i fransk arbeidsliv

I 2004 innførte Frankrike *Label Egalité professionnelle*, som er en merking for likestillingsarbeid i virksomheter. Dette skjedde etter et politisk initiativ, og ordningen er nedfelt i en nasjonal strategi for likestilling i arbeidslivet, en avtale mellom myndighetene og arbeidslivsorganisasjoner. I en brosjyre om merkingen heter det at merket skal være et synlig bevis på suksess, og bevis på en god dialog mellom myndighetene og den enkelte virksomhet. Systemet for merking er beskrevet som enkelt. Merkingen håndheves av organisasjon AFAQ AFNOR Certification, den franske standardiseringsorganisasjonen, hvor virksomheter kan søke om godkjenning. Søknadsskjema er lagt ut på nettet, og søker må synliggjøre at den arbeider med likestilling. Godkjenning skjer ved hjelp av en fast prosedyre, hvor merkekommissjonen stiller spørsmål, ber om mer informasjon og eventuelt om et intervju. Kommisjonen består av representanter fra myndighetene, fagforeninger og lederorganisasjoner. Merkingen varer i tre år, med en inspeksjon halvveis. I 2005 fikk de fem første virksomhetene godkjent merking. For å oppnå merking som «likestilt», er det nødvendig å oppfylle tre kriterier organisert rundt ulike tema. Ett tema er handlinger knyttet til likestillingstiltak på arbeidsplassen, det gjelder tilgang på informasjon og handlingsplaner. Et annet tema er ledelse og menneskelige ressurser, som skal sikre kvinner og menn lik adgang til opplæring og lederstillinger. Et tredje tema er forholdet mellom jobb og familie, herunder arbeidstidsordninger, arbeidsmiljø og hensynet til karriereutvikling i forbindelse med foreldrepermisjon (NOU 2008: 6).

Sertifiserte virksomheter kan inngå i et nettverk som både arbeider med å gjøre sertifiseringsordningen kjent, og med å dele informasjon som kan være nyttig for likestillingsarbeid på tvers av bransjer og yrkesgrupper.

Frankrike har i tillegg en egen mangfoldssertifisering, *Label diversité*, denne merkingen håndheves også av organisasjonen AFAQ AFNOR Certification. Sertifiseringsordningens mål er å forhindre diskriminering og fremme mangfold. Ordningen gjelder for både offentlige og private virksomheter med mer enn 50 ansatte. Virksomhetene må ha en gjennomgang av status når det gjelder diskriminering, og vise til eksisterende planer og tiltak. Det skal gjennomføres en analyse for å avdekke diskriminering i virksomheten. Denne skal utføres av partene, det vil si arbeidsgiver og de ansattes representanter, eller eventuelt fagforeningen. Det skal så utformes en strategi for mangfold i virksomheten,

og fastsettes en mangfoldspolitikk. Det legges stor vekt på den interne kommunikasjonen i forbindelse med gjennomføringen og at de ansatte blir involvert i prosessen. Når det gjelder tiltak, legges det vekt på forhold knyttet til rekruttering, utlysning av stillinger, hvordan intervjuer gjennomføres, karriereplanlegging og opplæring/videreutdanning. Virksomhetene må blant annet garantere likeverdig tilgang til opplæring for alle ansatte. Virksomheten må utarbeide en årlig rapport som beskriver hvilke tiltak som er iverksatt, samt i hvilken grad målene man har satt er oppnådd. Årsrapporten skal sikre en gjennomgang av mangfoldspolitikken, definere nye mål dersom det er nødvendig, og planlegge nye tiltak.

4.4 Standard for likelønn i islandsk arbeidsliv

I Norden er det Island som så langt har arbeidet med å utvikle en standard innenfor likestilling, mer presist en likelønnsstandard. Dette arbeidet startet i 2008, etter initiativ fra ulike interessegrupper, blant annet LO og arbeidsgiverforeningen på Island, og med støtte fra regjeringen.

Standarden er foreløpig ikke innført, men det planlegges et forsøksprosjekt for å prøve den ut. Det er Standard Island som har utviklet likelønnsstandarden.

Målet med likelønnsstandarden er å få til en sertifiseringsordning som kan dokumentere at virksomheter tar lønnsforskjeller mellom kvinner og menn alvorlig, og vise at virksomhetene arbeider målrettet og systematisk for likelønn gjennom kartlegginger og handlingsplaner. Ideen er at en slik sertifisering vil kunne gi virksomhetene et godt omdømme og også bidra til at de kan trekke til seg de mest kompetente medarbeiderne.

Oppsummert:

- Standarden gir retningslinjer for hvilke krav som gjelder for at virksomheter skal få en godkjenning når det gjelder likelønn.
- Den regulerer hvordan prøving og sertifisering skal gjennomføres.
- Den gir retningslinjer for hvordan målet om likelønn skal nås og hvordan forbedringer skal gjennomføres.
- Sertifiseringsordningen er frivillig.
- Standarden kan gjøres gjeldende for virksomheter uavhengig av størrelse og andel kvinner og menn i virksomheten.

Krav som settes til virksomheter som ønsker å innføre likelønnsstandarden, er for det første at de må ha et mål om likelønn og at de kan dokumentere hvordan de skal oppnå dette. Virksomhetene må gjennomføre en lønnsundersøkelse eller kartlegging for å

se om det eksisterer lønnsforskjeller knyttet til kjønn blant de ansatte. Det må gjennomføres en vurdering av stillingene i virksomhetene for å fastslå hvilke kriterier som bestemmer lønnsfastsettelse. Stillingene i virksomhetene skal klassifiseres etter disse kriteriene, og de skal sorteres slik at stillinger med *lik verdi* havner i samme gruppe, og stillingene skal deretter sorteres etter lønn.

4.5 Et egnet virkemiddel?

I Frankrike og på Island er altså ansvaret for standarden lagt til en nasjonal standardiseringsorganisasjon. I Norge har vi Standard Norge og Norske Veritas, som er selvstendige organer, men med offentlig støtte, og vi har Miljøfyrtårn, som er en stiftelse med offentlig støtte. Miljøfyrtårn har lagt sertifiseringen av virksomheter til kommunene, det vil si til en del av lokaldemokratiet – eller snarere lokalbyråkratiet.

Felles for de standardløsningene som er presentert i dette kapitlet, er krav om at virksomheter som ønsker å bli sertifisert, må gjøre et kartleggingsarbeid i virksomheten for å fastsette nåsituasjonen, og slik er det enten det gjelder likestilling, mangfold eller miljøtiltak. Videre må de, basert på krav fastsatt i standardene, utarbeide målkrav og tiltaksplaner for hvordan de kan utvikle seg i retning mål. Inspeksjoner eller revisjoner benyttes for å sikre at virksomhetene over år fortsetter å følge de kravene de har forpliktet seg til.

Hvordan kan en eventuell standard- og sertifiseringsordning betraktes i lys av lovgivningen? Norge har en likestillingslov og en bred diskrimineringslovgivning som både beskytter mot diskriminering og som pålegger virksomheter å drive aktivt likestillings- og antidiskrimineringsarbeid.

Likestillingsloven har eksistert siden 1978, og den ble fra starten av gjort gjeldende på alle samfunnsområder bortsett fra indre forhold i trossamfunn. Den håndheves av likestillings- og diskrimineringsombud og nemnd. Likestillingsloven hadde allerede i 1978 en bestemmelse om at offentlige myndigheter ikke bare skulle beskytte mot diskriminering, men at de også skulle legge til rette for likestilling. I 2002 ble det i likestillingsloven fastsatt plikt til aktivt likestillingsarbeid for arbeidsgivere og for organisasjonene i arbeidslivet.

Når det så gjaldt andre grunnlag enn kjønn – som «rase» og etnisitet – var beskyttelse mot diskriminering lenge kun gitt gjennom straffeloven. I 1998 ble det tatt inn vern mot diskriminering på grunnlag av «rase», hudfarge, nasjonalitet, etnisk opprinnelse og homoseksualitet i arbeidsmiljøloven, mens vern med grunnlag i funksjonsnedsettelse kom på plass i 2001. I 2005 kom en generell lov mot etnisk og religiøs diskriminering på alle samfunnsområder, fulgt av en generell lov mot diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse i 2008. I 2013 vedtok Stortinget en lov

mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Etter modell av likestillingsloven er arbeidsgivere og arbeidslivets parter fra 1. januar 2009 pålagt aktivt arbeid for å sikre likestilling hva gjelder etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne. Pliktene gjelder både private og offentlige virksomheter, for kjønnslikestilling alle virksomheter, for etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne private virksomheter med mer enn 50 ansatte, mens alle offentlige virksomheter er omfattet uansett størrelse (se NOU 2012: 18, s. 48). Virksomhetene er også pålagt å redegjøre for innsatsen.

Lov mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, vedtatt i 2013 og gjort gjeldende fra 1.1.2014, inneholder også et kapittel om aktivt likestillingsarbeid. Offentlige myndigheter skal aktivt, målrettet og planmessig arbeide for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidslivets parter skal arbeide aktivt for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt, og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal forebygge og forhindre trakassering innenfor sitt ansvarsområde.

Både Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14) og Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18) påpekte at aktivitetspliktene i likestillings- og antidiskrimineringslovene er lite konkrete, og begge utvalg hadde forslag om å konkretisere dem. Diskrimineringslovutvalget foreslo at aktivitetsplikter skulle gjelde for alle både private og offentlige virksomheter, og at de skulle konkretiseres for virksomheter med mer enn 50 ansatte. Likestillingsutvalget støttet dette, og foreslo – som nevnt i kapittel 1 – hvordan en presisering av aktivitetspliktene kunne utformes (se NOU 2011: 18, s. 51). Det ble også foreslått hvordan veiledning og håndheving av lovverket kunne styrkes.

Forslagene om konkretisering av virksomheters likestillings- og antidiskrimineringsarbeid har oppnådd begrenset politisk oppslutning så langt. Sittende regjering (Høyre og FrP) har varslet at det vil bli lagt frem en ny og felles lov for antidiskriminering, men det er hittil ikke gitt noen signaler om hva Regjeringen vil foreslå med hensyn til de delene av lovverket som omfatter plikt til aktive tiltak. Målet med lovverkets plikt til aktivitet er å sikre forebyggende og aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid, som ikke bare beskytter mot diskriminering, men som også fremmer likestilling og mangfold gjennom konkrete initiativer. Målet med lovene er altså at det igangsettes systematisk og målrettet proaktivt arbeid i virksomheter og organisasjoner (se f.eks. Reisel 2013).

Målet for likestilling- og mangfoldstandarder er også, slik vi har sett av eksemplene fra Island og Frankrike, å fremme likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheter på en forpliktende og systematisk måte. Det er altså ingen motsetning mellom det å ha et lovverk som forplikter virksomheter til likestillings- og mangfoldsarbeid, og det å etablere en standard som virksomheter som ønsker det, kan slutte opp om. Det er heller slik at en standard aktivt kan støtte opp om lovverket, slik tilfellet også er med miljøfyrtårnordningen. Fordelen med en standard er at den, litt avhengig av hvordan den organiseres, er basert på dialog om hva som skal gjøres i den aktuelle virksomheten

mellom aktører internt i den enkelte virksomhet, og mellom virksomhet og et eventuelt sertifiseringsorgan. I Miljøfyrtårnordningen er det å bli sertifisert en foreløpig slutt på en prosess mellom virksomhet, konsulenter og sertifiseringsorgan. Virksomheten som søker å bli sertifisert, tilføres kunnskap og rådgivning for hvordan de kan nå de krav som stilles i miljøstandarden. En standard kan bidra til at det etableres konkrete krav til hva som skal til for å kunne si at man driver et aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid (er en likestillings- og mangfoldsbedrift). Utvikling av en standard kan også bidra til etablering av organer hvor det er mulig å hente råd og kompetanse om hvordan man kan drive planmessig likestillingsarbeid i virksomheten. Men det å slutte opp om en standard og bli sertifisert som likestillings- og mangfoldsbedrift vil være frivillig. Et argument for deltakelse vil kunne være, slik vi har sett når det gjelder andre standarder, at det å bli sertifisert oppfattes som positivt og som et konkurransefortrinn.

Myndighetene har en aktiv rolle i de fleste standardordninger. I miljøfyrtårnordningen løser for eksempel myndighetene konkrete oppgaver knyttet til standard- og sertifiseringsordningen, ved at det er lokale myndigheter som sertifiserer. Det går også an å se for seg at myndighetene gir tilskudd til virksomheter som forplikter seg til å bli sertifisert etter fastsatte standarder.

Vi skal i neste kapittel se hvordan lokale private og offentlige virksomheter, samt LO og NHO i Agderregionen, tenker rundt likestillings- og mangfoldsutfordringer i virksomheter, og hvilke synspunkter de har på hvordan slike utfordringer kan håndteres gjennom å etablere en likestilling- og mangfoldstandard.

5 Hva sa lokale virksomheter?

En viktig del av dette prosjektet har vært å konsultere bedrifter og offentlige virksomheter på Agder for å få deres oppfatninger, vurderinger og synspunkter når det gjelder å innføre en standard for likestilling i arbeidslivet. Det ble, som redegjort for i kapittel 1, gjennomført to dagssamlinger med representanter fra seks ulike virksomheter på Agder; dette var virksomheter fra både privat næringsliv, fylkeskommunal og kommunal sektor. LO og NHO lokalt var også representert. Virksomhetene var rekruttert av fylkeskommunene på Agder, som ledd i prosjektet.

I den første samlingen var hovedpoenget å kartlegge hva virksomhetene mente var likestillingsutfordringer i egne virksomheter og mer generelt i arbeidslivet på Agder. I den andre samlingen hadde Fafo laget et forslag til hvordan disse utfordringene kunne tas med inn i en standard for likestilling og mangfold. Virksomhetenes synspunkter på disse forslagene var hovedsaken i samling nummer to. I dette kapitlet gjør vi rede for de to samlingene og for synspunkter og innspill fra virksomhetene.

5.1 Samling 1 med virksomheter på Agder

Hensikten med den første samlingen var å kartlegge hva virksomhetene selv, med utgangspunkt i egne erfaringer og eget ståsted, oppfattet som likestillingsutfordringer. Videre ønsket vi å kartlegge hvilke forslag virksomhetene selv hadde til mulige løsninger på disse utfordringene, og hvorvidt standarder kunne være en måte å arbeide på. Samlingen var derfor delt i to – hvor vi først kartla utfordringer og deretter mulige løsninger.

Likestillings- og mangfoldsutfordringer

Likestilling i et mangfoldsperspektiv

Tidlig i diskusjonen med virksomhetene kom det frem at de var opptatt ikke bare av likestilling i betydningen å motarbeide diskriminering og forskjellsbehandling mellom kvinner og menn, men også av likestilling for å bekjempe urettmessige forskjeller mellom arbeidstakere med majoritetsbakgrunn versus arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Mangfoldsaspektet meldte seg raskt. I tillegg var flere av informantene opptatt

av utfordringer knyttet til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, på grunn av fysiske handikap eller psykiske problemer. Dette er viktig å understreke, fordi dette perspektivet, at utfordringer knyttet til mangel på likestilling for virksomhetene ikke alene er et spørsmål om kjønn, men også knyttet til andre maktdimensjoner, er en tilnærming vi har hatt med gjennom hele arbeidet med dette prosjektet. Fylkeskommunene på Agder var opptatt av dette i oppdragsbeskrivelsen. Og virksomhetene understreket fra starten av, at det de skulle bidra til, var en likestilling- og mangfoldstandard.

Arbeidstid

Når det gjaldt hva som hindrer likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet, var spørsmålet om arbeidstid et av de første som ble trukket frem. Oppmerksomheten var særlig rettet mot det enkelte beskrevet som en deltidskultur blant kvinner. Ifølge våre informanter er dette spørsmålet mer relevant for offentlig enn for privat sektor, men virksomheter fra begge sektorer var godt kjent med problemstillingen, som blir oppfattet som en reell utfordring for likestilling på Agder.

Det ble hevdet at man i arbeidslivet har en holdning til kvinners arbeid som deltidarbeid.

Det er noe med tenkningen. Når det er mann, så tenker man full stilling med én gang (informant, offentlig sektor).

Dette fører til at man ikke regner med at kvinners arbeid skal resultere i en yrkesinntekt å leve av, den er mer et supplement til husholdsinntekten. Ifølge informantene er dette holdninger som i sin tur kan bidra til en systematisk nedvurdering av kvinners yrkesdeltakelse.

Deltid knyttet til turnusordninger og helgevakter, særlig innenfor pleie- og omsorgssektoren, ble trukket frem som en særlig stor utfordring. Det har vært et krav fra sykepleiere (Norsk Sykepleierforbund) om ikke å jobbe mer enn hver tredje helg, men denne turnusordningen er vanskelig å gjennomføre uten at man har deltidstillinger, mente flere. Arbeidsgivere kan ønske å ha ansatte i deltidstillinger nettopp for å gjøre det enklere å få turnusen til «å gå opp». Utformingen av turnuser blir dermed en strukturell barriere som kan gjøre det vanskelig for kvinner å delta på lik linje med menn i arbeidsmarkedet. Det var informantenes oppfatning at mange kvinner selv ønsker å jobbe deltid, og at det – selv om det gir mindre inntekt både på kort og lang sikt – finnes få insentiver som kan få kvinner til å endre holdningen til egen deltakelse i yrkeslivet.

Det er et betydelig element i samfunnet hvor godt voksne kvinner bare vil ha litt mer tid til seg selv. Det er en risikosport, og det er å stille seg på sidelinja på arbeidsplassen (informant, privat sektor).

Et annet aspekt ved det å jobbe deltid og særlig kort deltid (svært få timer i løpet av en arbeidsuke), som informantene trakk frem, er at det påvirker arbeidsmiljøet. Per-

soner som er på jobb bare «av og til», får ikke det samme forholdet til arbeidsplassen som de som jobber fulltid. Deltidsansatte risikerer ikke å få med seg alt som skjer på arbeidsplassen, og de risikerer ikke helt å bli «regnet med».

Fravær fra arbeidsstedet øker ytterligere med bruk av permisjoner, noe som ble hevdet å være vanlig å innvilge særlig i offentlig sektor. Dette er da gjerne snakk om egeninitierte permisjoner uten lønn, som kommer i tillegg til foreldrepermisjoner og velferdspermisjoner. Det ble fremholdt at det særlig er kvinner som tar ut slike permisjoner, og at dette har konsekvenser ikke bare for den enkelte, men også for arbeidsmiljøet. Flere var opptatt av at arbeidstakere som er borte i lange perioder ikke får med seg nye ting og ikke viser det ønskede engasjement for arbeidsplassen sin.

Det er ikke noe problem å søke permisjon i laaaaang tid i offentlig sektor. Dette skaper mange problemer. Den som har vært ute av jobb i to år eller ofte lenger, har jo gått glipp av masse i forhold til utvikling på arbeidsplassen, og da å komme tilbake igjen og være akterutseilt. Det er en utfordring (informant, offentlig sektor).

Ledelseskultur og rekruttering av kvinner til ledelse

En annen likestillingsutfordring som ble nevnt av flere, var rekruttering av kvinnelige ledere. Mangel på kvinnelige ledere i virksomhetene ble også satt i sammenheng med arbeidstid. Men når det gjelder manglende rekruttering til lederstillinger, er ikke problemet deltid, men at det eksisterer normer om høy grad av tilgjengelighet og en arbeidstid som strekker seg ut over en vanlig 100 prosent stilling.

Flere informanter, særlig i de private bedriftene, mente at dette var et arbeidstidskrav som kvinner i mindre grad enn menn var villige til å tilpasse seg, og at slike krav skremte mange flinke kvinner fra å søke seg til lederstillinger. I tillegg ble slike krav om tilgjengelighet vurdert som mindre problematiske av menn, fordi disse gjerne har en hjemmeværende eller deltidsarbeidende kone. Familien tilpasser seg dermed mannens grenseløse arbeidstid.

På ledernivå opp under toppen har vi fått ganske mange kvinner. (...) Toppledelsen er veldig mannsdominert. Men det er naturlig. Det må nesten komme nedenfra, for vi rekrutterer i veldig stor grad ledere internt, og da må de gå litt veien. (...) I toppledelsen er det veldig, veldig høye krav, og noen av dem [lederne] har kanskje hjemmeværende kone, og de har veldig, veldig høye forventninger, man må reise mye, man er først og fremst til disposisjon for firmaet. Det er klart at dette vil jo skremme vekk noen veldig flinke damer, så hvis vi ikke får justert noe på det, for jeg tror ikke det er noen forutsetning for at vi skal lykkes som firma, så kan det bli vanskelig (informant, privat sektor).

Kravet om tilgjengelighet for ledere ble oppfattet som en norm ved enkelte arbeidsplasser. Det ble pekt på at dette var knyttet til en ledelseskultur hvor ledere forventes

å være tilgjengelige, og hvor lederne selv ønsker å leve opp til dette idealet. Kravet om tilgjengelighet er, understreket enkelte, ytterligere forsterket på grunn av internett og mobiltelefon, som alltid gjør det mulig for jobben å kontakte den enkelte og for den enkelte alltid å være på jobb.

Kravet om tilgjengelighet var også knyttet til at enkelte bedrifter har utenlandsk konsernledelse, som er vant til å operere i et internasjonalt marked, hvor det ofte er kultur for å være mange timer på jobb. Tett samarbeid med personer i andre land, også utenfor europeisk tidssone, kunne i noen bransjer forsterke dette.

Rekruttering av kvinnelige ledere ble oppfattet som utfordrende av enkelte av informantene, særlig fra de private bedriftene. En stor bekymring var at man risikerer å gå glipp av mange potensielt gode ledere, fordi det er kvinner som enten ikke søker seg en lederstilling eller takker nei dersom bedriften tilbyr en lederstilling, gjerne begrunnet med at de har sett hva dette krever av mannlige kollegaer, og at de selv ikke er interessert i en slik arbeidssituasjon. Dette beskrives slik av en informant:

Da kan vi oppleve at vi gir tilbud om å bli leder, også vil en kvinne si at jeg har sett hva det innebærer, så tusen takk, men nei takk. Og jeg tenker at det er viktig av mange grunner, men ikke minst for at vi skal ha de beste, og da må det ikke begrenses av noe som ikke er nødvendig, at man skal være tilgjengelig hele døgnet, hvert døgn (informant, privat sektor).

Problemet med å rekruttere kvinnelige ledere var uttalt i privat sektor, men det ble også nevnt av virksomheter i offentlig sektor.

Ledelse og ledelseskulturer ble også problematisert og aktualisert som et spørsmål om hvordan tillit kontra kontroll legger rammer for mulighetene til å fremme likestilling og mangfold. Enkelte påpekte at en ledelseskultur basert på tillit til de ansatte er positivt for arbeidsplassen, mens en ledelseskultur basert på stor grad av kontroll fører til en hel rekke negative konsekvenser for utviklingen av likestilling og mangfold.

En kontrollerende sjef med lav tillit til de ansatte kan, ble det understreket, være en person de ansatte frykter. Dette hemmer kommunikasjonen mellom leder og ansatte, fordi de ansatte ikke tør å snakke med sjefen, og det kan føre til en arbeidsplasskultur hvor man heller «hvisker i krokene» fremfor å ta opp problemer.

Dette handler om hvordan du får de ansatte med deg, i stedet for å skyve dem fra deg med kontroll (informant, offentlig sektor).

En ledelseskultur preget av kontroll og mangel på tillit skaper, ifølge informantene, en negativ spiral i virksomheten, og kan føre til økt sykefravær, men også manglende likestilling. En kontrollerende ledelse ble hevdet å påvirke likestillingsarbeidet, ifølge enkelte informanter, som viste til at slik ledelse fantes ved en del kvinnedominerte arbeidsplasser hvor mange ansatte jobber deltid. Videre ble en kontrollerende ledelse satt i sammenheng med liten vilje til å legge til rette for personer med nedsatt funksjonsevne.

De som har lederskap tuftet på kontroll, de får en negativ spiral, dårlig arbeidsmiljø, lavere produktivitet, høyere sykefravær. Jeg kan ikke forklare hvorfor, men det er veldig tydelig. Hvordan man skal få hull på det, er en stor utfordring (informant, offentlig sektor.)

Ledelse og ledelseskulturer i virksomheter ble altså problematisert på flere måter og knyttet opp mot mangel på likestilling og mangfold. For det første bidrar idealer om tilgjengelighet og antall timer man må være på jobb til at aktuelle kvinner takker nei til ledelsesutfordringer, for det andre kan en ledelseskultur basert på kontroll være direkte kontraproduktivt, gitt et mål om likestilling og mangfold. Det kan bidra til å svekke dialogen internt på arbeidsplassen, slik at det ikke skapes rom for tilrettelegging og tilpasning på måter som stimulerer til mangfold.

Kommunikasjon og avansement

Utfordringer med å ansette og inkludere personer med innvandringsbakgrunn ved de ulike arbeidsplassene ble særlig knyttet til to ulike forhold: problemer med kommunikasjon og – igjen – ledelse. Problemer med kommunikasjon dreide seg i hovedsak om mangel på norskkunnskaper hos enkelte ansatte og jobbsøkere.

Vi hadde nesten 70 søkere til en stilling og deriblant en dame fra [land i Sør-Europa]. Hun hadde gode referanser og jeg sa vi må prøve. Men jeg måtte stå bak henne da hun skulle skrive og stove. Jeg tenkte at det blir vel bedre etter et års tid, men det ble det ikke (informant, offentlig sektor).

Dette problemet ble forsterket av at det ble opplevd som vanskelig å få til en god språkopplæring på arbeidsplassen, og at det manglet et godt offentlig tilbud om dette. Videre handlet spørsmålet om kommunikasjon i bred forstand også om utfordringer knyttet til at innvandrere ikke alltid forsto norsk arbeidsliv, blant annet at de hadde problemer med å forholde seg til de ofte flate strukturene. Misforståelser kunne føre til det som ble beskrevet som unødvendige konflikter.

Noe av det jeg tror på i forhold til integrering av etniske minoriteter, er at de må få mye mer informasjon om det norske arbeidslivet. Det er ikke nok med de 300 timene på introduksjonsordningen (informant, offentlig sektor).

Vi opplever nok at noen kulturer kan være vanskelig å få inn i tankegangen om vår skandinaviske arbeidslivsmodell. Vi har et stort fokus på å gjøre en god jobb sammen. Vi skal være åpne og ærlige og si i fra. Personer fra enkelte kulturer kan si i fra på en så høflig måte at vi ikke oppfatter at de egentlig har en sterk mening (informant, privat sektor).

Ledelse ble aktualisert først og fremst ved at enkelte virksomheter fortalte at de hadde få med innvandringsbakgrunn i bedriftsledelsen, mens de hadde mange blant de

øvrige ansatte i virksomheten. Det var et ønske om å jobbe for å få flere innvandrere i lederposisjoner i bedriftene, men få klare formeninger om hvordan man best kunne sikre at man fikk dette til.

Funksjonsnedsettelse og sykdom

Et annet forhold flere av informantene trakk frem som en utfordring, var det å ha ansatte med funksjonsnedsettelse. For å reflektere et mangfold i samfunnet, var det ønskelig for flere bedrifter at man også kunne være arbeidsgiver for personer med fysisk funksjonsnedsettelse. I noen av virksomhetene var det likevel ikke enkelt å skulle tilrettelegge produksjonsanlegget for personer som for eksempel var avhengig av rullestol, men dette var noe man var opptatt av å prøve å få til.

Vi er en industri med store anlegg. Vi har strenge sikkerhetskrav, som evakuering. Det er helt klart en utfordring for oss å ansette personer som er avhengige av rullestol (informant, privat sektor).

I tillegg påpekte flere at de ønsket å være inkluderende overfor personer med psykiske sykdommer, men at man hadde opplevd at dette kunne være vanskelig å få til i praksis. Enkelte ansatte kunne oppleves som for krevende.

Vi hadde ett tilfelle hvor det ble så vanskelig at vi måtte avslutte kontrakten. Det var mange forsøk. Omgivelsene var utslitt. Vi hadde flyttet vedkommende rundt i forskjellige avdelinger. Det trenger ikke være snakk om alvorlige psykiske lidelser, men det kan være forhold som er sosialt krevende (informant, privat sektor).

Noen fortalte også om erfaringer med arbeidstakere som ble svært syke (f.eks. med alvorlig kreft), eller at enkelte ansatte hadde en familiesituasjon som virket negativt inn på arbeidsplassen. Dette er problemstillinger som, påpekte flere, kan håndteres som del av mål om et inkluderende arbeidsliv. Samtidig har det betydning for hvordan man skal få til likestilling og mangfold i virksomheter.

Løsninger på likestillings- og mangfoldsutfordringer

I fokusgruppene med virksomheter spurte vi også om informantene hadde forslag til løsninger på de likestillings- og mangfoldsutfordringene de hadde identifisert. Flere forslag til løsninger ble drøftet.

Heltid/deltid

Det er en viktig likestillingsutfordring at kvinner i så stor utstrekning jobber deltid, særlig innenfor offentlig sektor. Informantene hadde flere ulike forslag til hvordan man best skulle kunne imøtekomme dette.

Flere mente at man må søke å vri arbeidslivet over til å ha 100-prosentstillinger som utgangspunkt, og heller tilrettelegge for reduserte stillinger for de som ikke kan jobbe 100 prosent. Det ligger en viktig signaleffekt i å tenke at det å arbeide skal være en fulltidsbeskjeftigelse.

Man må få vekk begrepet deltid. Hele stillinger må være utgangspunktet (informant, offentlig sektor).

Det var enighet om at begrepet «deltid» måtte vekk. De oppfattet at det ble satt for stort likhetstegn mellom «kvinne» og «deltid», noe som igjen førte til en under-vurdering av kvinners arbeidsinnsats, og også problemer med å rekruttere flere menn til kvinnedominerte yrker. En av informantene argumenterte slik for at 100-prosentstillinger var en god likestillingsstrategi:

Mitt hjertebarn er at kvinnedominerte yrker også blir sett på som yrker du kan leve av. Hvorfor skal du velge et yrke når du vet at du ikke har reelle muligheter til å tjene nok til å leve av? Det [100-prosentstillinger] vil gjøre det mer attraktivt for unge menn å velge utradisjonelt. Du må tjene nok til å forsørge deg selv og en familie (informant, offentlig sektor).

Flere av bedriftene i privat sektor påpekte at man allerede hadde innført en slik praksis, og at man alltid tok utgangspunkt i at stillinger skulle være 100 prosent. Dette betydde ikke at alle ansatte i bedriften til enhver tid jobbet fullt. Disse bedriftene var opptatt av å tilrettelegge for sine ansatte og å ta høyde for at enkelte, for eksempel i forbindelse med en småbarnsperiode, ønsket å jobbe redusert. En forskjell fra offentlig sektor var at de private bedriftene innvilget deltid, men med en tidsbegrensning. Man var også opptatt av å opprettholde en dialog mellom ledelsen og ansatte som i en periode jobbet deltid. Dette kunne innebære at man for eksempel én gang i året hadde en samtale om hvorvidt deltidsstillingen skulle videreføres, eller om vedkommende skulle starte igjen i sin ordinære fulle stilling.

Vi lyser hovedsakelig ut 100-prosentstillinger, men vi har også en andel ansatte som jobber redusert, men da må de søke, og de søker for ett år om gangen, så må de sende ny søknad (informant, privat sektor).

Det ble vist til at man i private virksomheter var opptatt av å være en fleksibel arbeidsgiver, men at tilrettelegging med hensyn til arbeidstid ikke kunne gå på bekostning av bedriftens behov. Man kunne for eksempel innvilge deltid, men med tydelige krav til den enkelte ansatte, og innenfor rammer bedriften følte var mulig.

Vi er restriktive med deltid. Det går litt på type stilling. Noen sier at de vil ha fri hver fredag. Da sier vi at du kan ikke få fri hver fredag, men du kan få redusert arbeidstid alle dager, for vi trenger at alle er tilgjengelige for kunder hver dag. Dette kan det bli diskusjoner av (informant, privat sektor).

Det ble bemerket av ansatte i offentlig sektor at det var problemer med å få skiftturnusordninger til å gå opp uten bruk av deltidsansatte. Dette var en praksis man ønsket å få slutt på. Samtidig visste man at i deler av det private næringslivet ble det også jobbet skiftturnus, men ved disse mannsdominerte arbeidsplassene ble det tilbud turnus med fulltidsstillinger.

I offentlig sektor lager de turnuser hvor de nedbemanner i stille perioder (informant, offentlig sektor).

Det var videre diskusjoner om begrepet ufrivillig deltid. En av fokusgruppedeltakerne informerte om et prosjekt som skal igangsettes i en fylkeskommune. Der er det blitt opprettet en database, hvor personer som jobber ufrivillig deltid kan registrere seg. Dermed blir det mulig for arbeidsgiver å identifisere personer som ønsker en høyere stillingsprosent, og tilby disse dette så snart det blir noe ledig.

Oppsummert:

- 100-prosentstillinger må være utgangspunktet.
- Nye stillinger må lyses ut som 100-prosentstillinger.
- Tilrettelegging for deltid må skje etter søknad og være tidsbegrenset (f.eks. ett år om gangen).
- Det må være en dialog mellom arbeidsgiver og ansatt om hvorfor vedkommende ønsker å jobbe deltid – valg av deltid må ikke privatiseres.
- Arbeidsgiver må kunne stille krav til deltidsansatte om at de må tilpasse sin deltid til bedriften, og ikke omvendt (f.eks. ikke mulig å få hele dager fri, men kortere arbeidstid alle dager).
- Ansatte som jobber deltid må få førsteretten til å øke sin stilling til fulltid når det blir noe ledig (gjelder særlig i offentlig sektor).

Ledelse

Flere informanter hadde også synspunkter på hvordan ledelsesutfordringer knyttet til likestilling og mangfold kunne møtes. Et hovedpunkt var at det var viktig med en tillitsbasert ledelse; flere understreket at dette gir høyere produktivitet enn en ledelse basert på kontroll.

Videre ble det bemerket at det var nødvendig at ledelsen/virksomheten stilte opp i perioder hvor en ansatt hadde spesielle behov. For å kunne ha et grunnleggende tillitsbasert miljø, var det nødvendig for de ansatte å vite at bedriften ville stille opp for dem den dagen de måtte trenge dette.

Vi stiller krav. Det er krevende, det er mye som skal gjøres. Men så stiller vi også opp. Folk har jo problemer. Det ligger i sakens natur. I forskjellige faser. Da kan

de regne med hjelp, støtte og fleksibilitet. Det er ikke bare at vi kan få se hva vi kan få rista ut av folk også når de har en dårlig fase, at vi sier «nå får du ta deg sammen». Det gjør vi ikke. Det tror jeg ledelsen står for. Vi stiller opp for folk (informant, privat sektor).

Et annet poeng var nødvendigheten av å ha en kontinuerlig bevissthet rundt ledelse og ledelseskultur. Flere bedrifter hadde nedfelte prinsipper på hva god ledelse innebar, og disse ble aktivt brukt i evalueringer av ledelsen.

Vi følger opp ledelsesprinsippene våre hele tiden, egentlig. Det gjør vi på mange måter. Vi kjører medarbeiderundersøkelser og hvis det dukker opp saker hvor vi ser at ledere har opptrådt i strid med våre prinsipper for god ledelse, så er det tilbakemeldinger som at det er jo ikke så rart at dette ikke virker, hva var det vi avtalte da du ble leder egentlig? Så det er veldig tett i det daglige (informant, privat sektor).

Prinsipper for god ledelse kunne blant annet være lav terskel for å si fra om problemer, og at alle nivåer i organisasjonen ble oppfordret til å komme med innspill til forbedringer. Videre ble det lagt vekt på at god ledelse i et likestillings- og mangfoldsperspektiv var tuftet på god kommunikasjon med de ansatte. Dette innebar ikke bare medarbeider-samtaler, men også andre muligheter til dialog og selvutvikling for den enkelte ansatte.

Oppsummert:

- Ledelse basert på tillit til de ansatte gir høyere produktivitet enn en ledelseskultur basert på kontroll.
- Ledelsen må stille krav til de ansatte, men også stille opp for den ansatte i situasjoner/ livsfaser der dette er nødvendig.
- Prinsipper for hva som er god ledelse må etableres i virksomheten og følges opp.
- Ledelsen må oppfordre alle nivåer i organisasjonen til å komme med innspill til forbedringer og ha lav terskel for å si fra om problemer. Det kan tilrettelegges for kommunikasjon med de ansatte gjennom medarbeidersamtaler, men også gjennom andre muligheter til dialog og selvutvikling.
- Flat ledelsesstruktur, høy grad av tillit til de ansatte og lav terskel for å rapportere inn problemer til ledelsen => godt arbeidsmiljø, høy produktivitet, og gode rammer for å skape likestilling og mangfold.

I forlengelsen av punktet om ledelse, ble det også trukket frem at en mulig løsning med hensyn til likestillings- og mangfoldsutfordringer var å skape en åpenhetskultur på arbeidsplassen. Det var enighet om at virksomhetene i større grad kunne bidra til for eksempel å gjøre det enklere å være åpen om psykiske problemer. I tillegg var det flere virksomheter som hadde positive erfaringer med å utvide samarbeidet med bedriftshelsetjenesten (som har taushetsplikt). Bedriftshelsetjenesten kan danne basis

for arbeid med kompetanseheving, på måter som gjør at både ansatte og ledelse blir bedre til å håndtere likestillings- og mangfoldsutfordringer.

Bedre integrering av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn

Når det så gjaldt bedre integrering av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn, var flere opptatt av at de måtte få bedre informasjon om det norske arbeidslivet, om ledelseskultur og arbeidsplasskulturer, men fremfor alt måtte arbeidstakere og arbeidssøkere med innvandringsbakgrunn få bedre språk- og samfunnsopplæring. Å beherske norsk ble understreket som en nøkkel, både for å bli rekruttert til en jobb og for kunne avansere til andre stillinger i virksomhetene.

5.2 Samling 2 med virksomheter på Agder

Med basis i den første samlingen med virksomheter, samt annen informasjon vi hadde samlet om utvikling av standarder og sertifiseringsordninger i Norge, utarbeidet vi et utkast til indikatorer for en likestilling- og mangfoldstandard. Disse indikatorene ble presentert for virksomhetene og informantene på samling 2.

Det ble i den første samlingen understreket av flere av virksomhetene at en standard burde ha et bredt mangfoldsperspektiv, at den i tillegg til kjønn også måtte omfatte dimensjoner som innvandringsbakgrunn. I tillegg var flere opptatt av at mangfoldet må romme funksjonsnedsettelse og sykdom. Vi la dette til grunn i utarbeidelsen av et forslag til en «Likestilling- og mangfoldstandard for arbeidslivet». Vi la videre til grunn de tema og problemstillinger som virksomhetene i særlig grad var opptatt av på samling 1. Dette var tema og problemstillinger vi søkte å ivareta gjennom forslag til indikatorer.

Flere informanter var også, på samling 1, opptatt av at nødvendig likestillings- og mangfoldsarbeid i bedriftene bør initieres på en minst mulig byråkratisk måte, og at dette var viktig å ta hensyn til i utformingen av en standard.

Hva slags kravspesifikasjoner?

Det finnes ulike strategier for hvordan man kan utforme en standard. Et hovedskille går mellom kravspesifikke og veiledende standarder. Den førstnevnte spesifiserer konkrete krav virksomhetene må oppfylle for å sertifisere seg til å bli en likestillings- og mangfoldsbedrift, mens veiledende standarder gjerne ikke er mulig å oppnå sertifisering i forhold til. Kravspesifikasjoner kan fastsette absolutte mål som må nås, men de kan også – potensielt – være prosessorienterte. Det vil si formuleres rundt et sett av målsetninger, der poenget er å igangsette likestillings- og mangfoldsarbeid i

virksomheten som tar sikte på å nå mål. Proessorienterte standarder kan formuleres slik at virksomheter, for å kvalifisere seg til sertifisering, må «bevise» at de arbeider jevnt og godt i retning av målet.

Fordelen med absolutte krav, som at deltid ikke skal finne sted eller at virksomheten må ha et visst antall kvinner i toppledelsen, er at det vil være liten tvil om hva som skal til for å bli sertifisert som likestillings- og mangfoldsbedrift. Når virksomhetene har oppfylt det konkrete kravet, er sertifisering oppnådd. Ulempen ved slike krav er at de er lite fleksible og lite tilpasset at virksomheter er forskjellige hva gjelder antall ansatte og oppgaver. De aller fleste norske virksomheter er små, og krav som kan være håndterbare for en større virksomhet, kan være nær umulige for en mindre. Dersom en standard skal være basert på fastsatte krav, vil disse derfor måtte differensieres etter type virksomhet og størrelse på virksomheten.

Et alternativ er en proessorientert tilnærming, der hovedpoenget med standardene er å få satt bedriften på et likestillings- og mangfoldsspor på en måte som sikrer systematikk i dette arbeidet. Ideen er da at standardiseringsprosessen skal bidra til at virksomheten prioriterer å jobbe med likestilling og mangfold, og at den enkelte bedrift har frihet til å definere hvordan det passer å jobbe med ulike indikatorer i sin virksomhet.

Utkastet til et forslag til en standard bygger på en proessorientert tilnærming. Vi har lagt vekt på at en likestilling- og mangfoldstandard skal ha en fleksibilitet som i praksis gjør det mulig for alle typer virksomheter, uavhengig av størrelse, å bli likestillings- og mangfoldsbedrifter. Vi illustrerer hvordan dette kan gjøres gjennom seks ulike indikatorer. Hver indikator tar utgangspunkt i et definert, overordnet mål, dernest et sertifiseringskrav – det vil si hva virksomheten må gjøre for å kunne sertifiseres som likestillings- og mangfoldsbedrift. Vi er av den bestemte oppfatning at en standard for likestilling og mangfold også må ha en sertifiseringsordning knyttet til seg. Hvis ikke vil en standard kun være veiledende og antakelig i liten grad utgjøre en forskjell. Våre forslag til sertifiseringskrav innebærer at virksomheten må oppgi hvordan de tenker seg at den må jobbe for å oppfylle mål, dette vil det være opp til den enkelte virksomhet, og dens ledere og ansatte, å definere. Ideen er at tiltakene virksomhetene definerer for seg selv så skal godkjennes (eller forkastes) av en *likestillingssertifisør*, tilknyttet likestilling- og mangfoldstandard. Hvordan ordningen med likestillingssertifisører skal utformes, blir diskutert i kapittel 6.

Det var enighet blant alle virksomheter og informanter ved samling 2 at det var mest hensiktsmessig å utforme en proessorientert standard. Noen kommentarer fra virksomhetene om bruk av en proessorientert standard var som følger:

Med prosess så må det ligge inne at man skal holde på med dette hele tiden. Jeg tror prosess er veien å gå når det gjelder sertifisering. Dersom man får pådyttet noen mål, så er det vanskelig. Dersom man får en prosess, så må vi utvikle vårt eget handlingsprogram (informant, privat virksomhet).

Det må ikke være et mål i seg selv å få sertifiseringen. Det er jo da jobben begynner. Det er om å gjøre å levere på sertifiseringen etterpå (informant, offentlig sektor).

Prosess er veien å gå, kontinuerlig fokus er mer realistisk. Det er viktig med noe som er kontinuerlig. Men jeg er bekymret for om de små og mellomstore bedriftene vil rydde plass og prioritere dette. De store bedriftene vil gjøre dette og bruke det i sin markedsføring (informant, privat sektor).

Det ble i diskusjonene omkring prosessorientert standard av flere virksomheter bemerket at det også var viktig at det ble oppfattet som noe positivt å få en sertifisering. Virksomhetene må føle at det å bli sertifisert som en likestillings- og mangfoldsbedrift gir denne virksomheten et positivt omdømme og et komparativt fortrinn.

Det må være litt stas å få en slik sertifisering (informant, offentlig sektor).

Forslag til seks indikatorer

Nedenfor gjør vi rede for seks ulike indikatorer som på samling 2 ble presentert som et utkast til en likestilling- og mangfoldstandard for arbeidslivet. Disse indikatorene ble presentert for virksomhetene. Vi presenterer hver av de foreslåtte indikatorene i det følgende, og refererer også reaksjoner og hovedinnvendinger fra virksomhetene til hver av indikatorene. Innvendingene ble notert, og i det endelige utkastet til indikatorer som presenteres i kapittel 6, er slike hovedinnvendinger søkt ivaretatt.

Et hovedpoeng som kom frem i løpet av den første samlingen, var at en standard må ha en tydelig forankring i ledelsen. Den første indikatoren presiserer dette punktet og peker også på at virksomheter som ønsker å sertifiseres, må utarbeide en egen handlingsplan for likestilling og mangfold. I tillegg ble det satt opp et punkt om at leders innsats i forhold til dette, skal inngå i evalueringer av ledelsen.

FORSLAG: INDIKATOR 1

MÅL	Forankring av likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheten
Sertifisering:	<ul style="list-style-type: none">• Virksomheten skal ha, eller være i gang med å utarbeide, en handlingsplan for likestillings- og mangfoldsarbeid som ledelse, tillitsvalgte og ansatte har utformet sammen• Ledere blir evaluert etter sin innsats med hensyn til likestillings- og mangfoldsarbeid (inngår i medarbeidersamtaler)
Gjennomføres slik:	Virksomheten foreslår. Skal godkjennes av «likestillingsertifisør»

Det var noen innvendinger mot hvordan denne indikatoren var formulert. En innvending var at det kanskje ville være en bedre idé å integrere dette arbeidet i de større strategiske planene til virksomhetene, heller enn å ha en handlingsplan i tillegg.

Det ble også nevnt at det kanskje bør spesifiseres at arbeidet med en handlingsplan må ta utgangspunkt i en beskrivelse av nåsituasjonen i virksomheten.

Videre ble det diskutert hvordan ledere best kunne evalueres med hensyn til sin innsats på dette området. Det var skepsis til at arbeidet med likestilling og mangfold skulle være en del av medarbeidersamtaler med en leder. Det ble spilt inn at evalueringen av dette arbeidet heller kunne inngå i ledersamlinger. Et annet forslag var at tillitsvalgte som representerte de ansatte og ledelsen sammen kunne evaluere likestillings- og mangfoldsarbeidet i virksomheten. Det ble fastslått at det var viktig at man fikk et felles eierskap til jobben med å bli standardisert, på tvers av ledelsesnivåer og på tvers av ledelse og ansatte i virksomheten.

I tillegg ble det understreket at det var viktig med kompetanseutvikling på dette feltet, og at man trengte å heve kompetansen også på ledernivå.

Det ble videre nevnt at diskusjonene på samling 1 om tillitsbasert kontra kontrollerende ledelse ikke var godt nok ivaretatt i denne indikatoren. Det ble framholdt at det kanskje ikke er nok å peke på at likestilling- og mangfoldstandarden må forankres i ledelsen, men også at noen typer ledelsesformer er bedre egnet enn andre til å fremme dette målet.

FORSLAG: INDIKATOR 2

MÅL	Legge til rette for mangfold og likestilling blant virksomhetens ansatte ved rekruttering og forfremmelser
Sertifisering:	• Virksomheten tilrettelegger for likestilling og mangfold i alle faser av ansettelsesprosessene (annonsering, intervjuer, ansettelse)
Gjennomføres slik:	Virksomheten foreslår. Skal godkjennes av «likestillingsertifisør»

En viktig del av å utvikle en likestilt og mangfoldig arbeidsplass er forbundet med hvem man rekrutterer som nye ansatte, og at virksomhetene arbeider for likestilling og mangfold i avansement. Denne indikatoren er altså utviklet på bakgrunn av ønsker fra samling 1, om å få til mer heterogene arbeidsplasser, både blant de ansatte og i ledelsen. Dette kan handle om å sørge for rekruttering og avansement av kvinner eller menn, men det kan også handle om rekruttering og avansement av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn, eller andre kjennetegn som bidrar til større mangfold i virksomheten.

Reaksjonen på forslaget var at punktet om forfremmelser kun inngår i overskriften på indikatoren og ikke som et eget sertifiseringspunkt, og at dette burde endres.

Videre ble det kommentert at ansettelse i privat sektor ikke alltid blir annonsert, og at det derfor kan være en utfordring å få gjennomført dette i privat sektor. Indikatoren burde altså formuleres på en måte som gjør den gjeldende ikke bare for annonserte stillinger og muligheter til avansement, men også når det ikke annonseres.

Her er privat og offentlig sektor forskjellige. Dette [rekruttering] er mye mer lukket i privat sektor. Det er ikke alltid at det blir annonsert heller (informant, privat sektor).

FORSLAG: INDIKATOR 3

MÅL	Virksomheten tilstreber heltid
Sertifisering:	<ul style="list-style-type: none">• Nye stillinger skal som hovedregel lyses ut som 100-prosentstillinger• Alle innvilgede søknader om deltidsarbeid gis for inntil ett år om gangen, og leder plikter å ha en årlig samtale med den ansatte om arbeids- og livssituasjon
Gjennomføres slik:	Virksomheten foreslår. Skal godkjennes av «likestillingsertifisør»

På den første samlingen var det mye diskusjon om arbeidstid, særlig likestillingsutfordringen som ligger i kvinners utstrakte bruk av deltidsarbeid. Indikator 3 tar opp denne problemstillingen og spesifiserer at nye stillinger skal lyses ut som 100-prosentstillinger, og at det skal være tidsbegrensninger for søknader om deltid.

Responser fra virksomhetene var at dette var et svært viktig punkt for likestillingen, særlig på Agder. Det var bred enighet om at det var nødvendig å få innarbeidet en norm om at stillinger i utgangspunktet skulle være full tid. Flere av de private virksomhetene følger allerede denne retningslinjen.

Jeg synes dette er et av de viktigste punktene for likestilling. Det er kjent at kommunene har veldig mange i veldig små stillingsprosenter som folk ikke kan leve av (informant, privat sektor).

Dette er et bra punkt for vår landsdel. De som kommer inn og søker deltid, de stykker jo opp arbeidstiden for noen andre også (informant, offentlig sektor).

Virksomhetene mente også at arbeidsgivere måtte bli tydeligere på dette punktet, og at de i liten grad skulle måtte ta hensyn til den private og familiære siden av likestillingsproblematikken. En informant sa det slik:

Menn tar jo fulle stillinger uten å tenke seg om når de er i et parforhold. Har vi ikke et privat likestillingsproblem da? Da får de ordne opp hjemme i forhold til privatlivet (informant, offentlig sektor).

Vi vil ikke at arbeidsgivere skal legge til rette for manglende likestilling på hjemmebane (informant, offentlig sektor).

Likevel var det flere som så utfordringer med denne indikatoren, for kvinner som jobber i offentlig sektor, og når det gjaldt kulturen på Sørlandet. Det ble da understreket at målet om å få flere kvinner over i heltidsstillinger nok er som et langsiktig mål å regne.

Målet på sikt er jo at det skal være kjønnslikestilt hjemme, men vi er jo ikke der. Og noe av kulturen på Sørlandet er jo at man skal jobbe deltid. Forventningene om å jobbe 80 prosent stilling er veldig sterk når det gjelder kvinner. Jeg tror ikke vi bare blir kvitt dette kulturelle presset (informant, privat sektor).

Videre ble den andre siden av arbeidstidsproblematikken diskutert. Mens indikator 3 i stor grad er formulert for å ta opp deltidspromblematikken, er det også en annen side ved arbeidstidskultur, som går på utstrakt bruk av overtid og krav om å jobbe mer enn fulltid. I forsamlingen var det delte meninger om hvorvidt indikatoren om arbeidstid derfor skulle omformuleres til å gå begge veier – for å få bukt med både deltidspromblematikken og overtidskulturen. Noen mente at den burde ta for seg begge forhold, mens andre mente det var viktigst å ta for seg deltid. Alle var enige i at deltidspromblematikken måtte inngå som en indikator.

Noen mente at overtidskultur var et ledelsesproblem, og at dette ikke først og fremst var et likestillingsproblem.

Jeg syns ikke dette med overtid bør være en indikator (...). Det med å jobbe seg i hjel er noe ledelsen setter inn i en virksomhet (...). Dette handler ikke om kjønn, men om en bedriftskultur som har kommet ut av kontroll. Dette med å jobbe mye er bedriftskultur, ikke likestillings spørsmål (informant, privat sektor).

Mens andre poengterte at utstrakt overtidbruk og krav om mer enn fulltid fikk konsekvenser for muligheten til å få til likestilling og mangfold i virksomheten – også i ledelsen.

Vi har sett at kvinner som ikke har en lederstilling trodde at det var veldig krevende å være ledere. Mens de kvinnene som var ledere synes det gikk veldig greit. Og i dette spennet ligger det noe likestillingsstoff. Det er et sprik mellom realiteter og oppfatninger (informant, offentlig sektor).

FORSLAG: INDIKATOR 4

MÅL	Virksomheten skal ha rom for arbeidstakere som av varige eller midlertidige grunner krever tilrettelegging av arbeidet
Sertifisering:	• Virksomheten må vise evne til å imøtekomme behov for tilrettelegging når det oppstår ved nyansettelser og/eller blant de ansatte
Gjennomføres slik:	Virksomheten foreslår. Skal godkjennes av «likestillingsertifisør»

I den første samlingen ble det pekt på at det var viktig for en likestilling- og mangfoldstandard å ta vare på personer med funksjonsnedsettelse og ansatte som blir syke. Indikator 4 tar for seg denne tematikken ved å påpeke at en standard må stille krav om at arbeidsgiver tilrettelegger for arbeidstakere, både i forbindelse med nyansettelser og underveis i et ansettelsesforhold.

Responsten var at dette forslaget var svært generelt formulert. Et konkret forslag til alternativ formulering var:

Virksomheter må så langt det er mulig imøtekomme behov for tilrettelegging (informant, offentlig sektor).

I tillegg ble det påpekt at dette også er et punkt i IA-avtalen (trepartsavtalen om inkluderende arbeidsliv), slik at IA-bedrifter allerede vil være dekket. Men siden ikke alle virksomheter er IA-bedrifter, er det et poeng å ha det med som en indikator i standarden.

Det ble også nevnt at dette i første rekke var et problem ved nyansettelser, at man valgte å ikke rekruttere personer man visste ville ha behov for at bedriften investerte i utstyr og gjorde andre tilpasning for å kunne ansette en person som krevde tilrettelegging.

FORSLAG: INDIKATOR 5

MÅL	Virksomheten forebygger og bekjemper diskriminering og seksuell trakassering
Sertifisering:	• Virksomheten jobber forebyggende og har en strategi for hvordan de skal håndtere konkrete tilfeller av diskriminering og seksuell trakassering
Gjennomføres slik:	Virksomheten foreslår. Skal godkjennes av «likestillingsertifisør»

Dersom en virksomhet skal sertifiseres som en likestillings- og mangfoldsvirksomhet, er det viktig at man også har en offensiv og åpen holdning for å bekjempe diskriminering og seksuell trakassering ved egen arbeidsplass. Indikator 5 favner om dette punktet og peker på at virksomheter som ønsker å sertifiseres, må kunne dokumentere en strategi

for hvordan man skal jobbe forebyggende på dette området, samt hvordan man skal forholde seg til konkrete tilfeller av diskriminering og trakassering på egen arbeidsplass. Responsen var at dette punktet er nedfelt i lovverket, men at det likevel er gode grunner for å utheve dette som et eget punkt i en standard.

Et forslag var å inkludere en formulering om «nulltoleranse» i dette punktet – og at dette skulle være et absolutt krav man må oppfylle for å bli sertifisert som en likestillings- og mangfoldsvirksomhet.

FORSLAG: INDIKATOR 6

MÅL	Virksomheten har mål om lik lønn for likeverdig arbeid
Sertifisering:	• Virksomheten har transparente lønns- og bonussystemer og prioriterer likelønn ved lokale lønnsforhandlinger og justeringer
Gjennomføres slik:	Virksomheten foreslår. Skal godkjennes av «likestillingsertifisør»

Den siste indikatoren omfatter lik lønn for likeverdig arbeid, og har som mål at det ikke skal utvikle seg systematiske forskjeller i lønn innad i en virksomhet med utgangspunkt i kjønn eller andre dimensjoner. Poenget med å inkludere denne indikatoren er at det må være et sertifiseringskrav at virksomhetene er transparente når det gjelder hvilke kriterier de bruker for å bestemme lønn. Det skal ikke være et krav om å si noe om hver enkelt ansatt sin lønn.

Responsen var at denne indikatoren var svært generelt formulert, men at det antakelig ikke ville være mulig å gjøre den særlig mer presis, fordi det vil være vanskelig for arbeidsgivere å gå med på noe mer enn runde formuleringer om lønn.

Det ble også stilt spørsmål ved om formuleringen «likeverdig arbeid» ville fungere, uten at noen hadde noe konkret bedre forslag. Det ble blant annet pekt på at det ikke egentlig er noe problem at personer ved samme arbeidsplass tjener ulikt, men at det blir problematisk mellom ulike bransjer (f.eks. sykepleier og ingeniør), og også mellom sektorer (at samme jobb er bedre betalt i privat sektor enn i offentlig).

Videre ble det bemerket at i offentlig sektor har man i prinsippet lik lønn, i henhold til tariffen, men at forskjellene oppstår på bakgrunn av ulike tillegg. Det er allerede kjent hva som gir tillegg i kommunen, men det kan likevel bli skjevheter når det gjelder kjønn og lønn i kommunen.

Flere mente at dette var et viktig punkt å ha med, og at det kanskje kunne vært poengtert sterkere at likestillings- og mangfoldstenkningen må inngå i lønnsstrategien til virksomhetene.

Det må jo inn i lønnsstrategien. Vi har for eksempel funnet at hos oss oppstår de største lønnsforskjellene i forbindelse med fødselspermisjon. Da har vi lagt inn et

kriterium om at man skal ikke gå glipp av lønn i forhold til dette, og at du minimum skal ha lønn som gjennomsnittet etter permisjonen (informant, offentlig sektor).

Ja, dette kan vi ta inn i eksisterende strategier hos oss. Livsfase, tilsetningsreglement, pensjonspolitikken. For oss som er en så stor organisasjon, så får vi en jobb å gjøre med å gå igjennom dette punktet og å implementere det i vår virksomhet, men vi kan gjøre dette (informant, offentlig sektor).

Videre ble det poengtert at det ville vært lettere å få til likelønn for kvinner og menn dersom man fikk flere kvinner inn i 100-prosentstillinger. Slik så man også for seg at de ulike indikatorene ville kunne virke positivt sammen, at de ville bidra til å bedre likestillings- og mangfolds situasjonen i virksomheten samlet.

Indikatorer – andre forhold

Diskusjonen om forslaget til indikatorer ble avsluttet med hvorvidt dette var et dekkende utkast til en likestilling- og mangfoldstandard, eller om det var mangler ved forslaget.

Responser var at de seks indikatorene ovenfor, med noen av de foreslåtte endringene, ville kunne fungere som en standard. Det kom enkelte forslag om forhold som kunne vært bedre fanget opp i standarden, og at man kanskje kunne se for seg å inkludere noen av disse.

Ett forslag var å styrke indikatoren med hensyn til de som står utenfor arbeidslivet. Det er en egen indikator på rekruttering, men det er mulig denne kunne vært styrket. En utfordring, ikke minst når det gjelder etnisk mangfold, er å få personer med innvandringsbakgrunn inn i arbeidslivet i det hele tatt. Standarden kunne vært tydeligere på dette punktet.

Videre kom det forslag om at standarden også kunne ha en egen indikator på kommunikasjon, og et bredere samfunnsansvar. Det vil si at dersom man skal sertifiseres som en likestillings- og mangfoldsbedrift, så bør man også kunne ta på seg et ekstra ansvar med å profilere denne tematikken.

Vi må få til at virksomheter som blir sertifisert kan bidra med kvinnelige forbilder, som deltar på samlinger og viser fram den likestillingen som eksisterer. At man har en strategi for å gå ut i samfunnet og ta den samfunnsansvarsbiten. At kvinnelige ledere går ut og snakker i offentligheten, er viktig (informant, offentlig sektor).

Et annet moment som ble understreket, var kompetanseutvikling. Kompetansen og bevisstheten om likestilling er ikke god nok ved de enkelte arbeidsplassene, og det kunne vært et moment i standarden at man skal jobbe for å skaffe seg bedre kompetanse på dette feltet. Dette kunne for eksempel vært en del av indikator nr. 2.

Det kan legges inn noen forpliktelser med hensyn til kompetanseutvikling (informant, offentlig sektor).

Det bør ligge inne i standarden at virksomhetene forplikter seg til å holde kompetansen på likestilling og mangfold ved like. Dette er et fagfelt som virksomhetene må forplikte seg til å vedlikeholde (informant, offentlig sektor).

Et siste punkt som ble understreket, var at det måtte fremstå som attraktivt å bli en likestillings- og mangfoldsbedrift. Det ble bemerket at selv om indikatorene som sådan var ok, så var det ønskelig at standarden ikke ble presentert som kun indikatorene, men at man i det videre arbeidet med en standardisering også la vekt på å argumentere for hvorfor det å bli en likestillings- og mangfoldsbedrift er viktig. Dette handlet dels om at man så behovet for å selge inn standarden, og dels om at virksomhetene måtte bevisstgjøres om hvorfor dette arbeidet burde prioriteres foran andre ting som de også jobber med.

Det vi kunne prate om er å få noen gode argumenter for hvorfor vi skal bli sertifisert. Hva får jeg igjen for å bli sertifisert? Hvorfor skal jeg gjøre dette i tillegg til alt det andre? (...) Det å selge inn ordningen er viktig. Man må se penger i kassa og effektivitet i dette (informant, offentlig sektor).

Hovedtilbakemeldingen fra virksomhetene var at utkastet til standard var formulert på en måte som gjorde at det ville være mulig for dem å bruke indikatorene i sitt arbeid med å bli bedre på likestilling og mangfold. Informantene var svært positive til at indikatorene var formulert som prosessmål, og det var bred enighet om at dette var den eneste måten å utforme en slik standard på, hvis den skulle fungere for alle deler av arbeidslivet.

Det ble understreket av flere at et viktig neste skritt vil være å teste ut indikatorene i praksis, ved å sette opp et pilotprogram for sertifisering av likestillings- og mangfoldsvirksomheter. Det var bred enighet om at utgangspunktet som ble presentert, med noen endringer (som kommentert ovenfor) kunne bli testet ut i praksis.

6 Oppsummering og tilrådning

Målet med dette forprosjektet har vært å diskutere om og hvordan en likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter kan utformes. Dette har vi gjort ved at vi innledningsvis har redegjort for forskningsbasert kunnskap om likestillings- og mangfoldsutfordringer i arbeidslivet generelt og på Agder spesielt. Videre har vi kartlagt hvordan standarder og sertifiseringsordninger fungerer i Norge og i et par andre land som har likestillingsstandarder – eller som arbeider med å utvikle slike. Vi har også spurt hva private og offentlige virksomheter, arbeidsgivere og arbeidstakere mener om likestillings- og mangfoldsutfordringer, og hva som bør og kan gjøres i virksomheter for å møte slike. Når vi i dette avsluttende kapitlet presenterer utkast til hvordan en likestilling- og mangfoldstandard kan utformes, og diskuterer hva en sertifiseringsordning må ivareta, er det altså med grunnlag i en kombinasjon av tidligere forskning og intervjuer/fokusgruppesamtaler gjennomført med representanter for private og offentlige virksomheter.

Likestillings- og mangfoldsutfordringer i norsk arbeidsliv handler på den ene siden om arbeidstid, om lønn og om at enkelte arbeidstakere opplever å bli trakassert, og det handler på den andre siden om mangfoldig rekruttering inn i virksomheter og muligheter til å avansere til en leder- eller mellomlederstilling. Vi vil også beskrive det som en utfordring i seg selv at det i norske private og offentlige virksomheter foregår relativt lite systematisk likestillings- og mangfoldsarbeid. Tiltak som kan bidra til at slikt systematisk arbeid igangsettes i flere store, mellomstore og små virksomheter, dekker derfor et behov. En likestilling- og mangfoldstandard kan være ett slikt tiltak.

Norske virksomheter har i dag mulighet til å bli Miljøfyrtårn, og vi har sett at dette bidrar til miljøarbeid lokalt i virksomheter. Tilsvarende kan en mulighet til å bli likestillings- og mangfoldsbedrift bidra til mer planmessig likestillings- og mangfoldsarbeid i flere store og små virksomheter. Men for at dette skal kunne realiseres, må det altså diskuteres og foreslås hvordan en slik standard kan utformes, og hvordan en sertifiseringsordning etableres. Vi betrakter arbeidet som er nedlagt i dette forprosjektet som en start på en slik prosess.

6.1 En likestilling- og mangfoldstandard

En standard kan utformes som et sett av krav eller mål en virksomhet må oppfylle for å oppnå godkjentstempel – det vil si sertifisering. Slike *spesifikke* indikatorer er godt egnet hvis hensikten for eksempel er å gi forbrukere sikkerhet for at elektriske apparater er produsert på beste måte og trygt kan tas i bruk. Men slike spesifikke indikatorer er ikke nødvendigvis like godt egnet hvis hensikten er at flere private og offentlige små, store og mellomstore virksomheter skal drive systematisk likestillings- og mangfoldsarbeid i egen virksomhet.

Vi vet at norske virksomheter er svært forskjellige, men at de aller fleste er små eller mellomstore. Norske virksomheter har dermed ulike forutsetninger for å drive likestillings- og mangfoldsarbeid. Det er forskjell på den lokale veikroa og NSB. Likevel er det, både på veikroa og i Norges statsbaner, behov for å arbeide planmessig for å bli mer likestilt og mer mangfoldig som virksomhet. Dette kan antakelig best skje ved at det tas utgangspunkt i de likestillings- og mangfoldsutfordringer ansatte og ledelse opplever som mest presserende, og basert på de betingelser som finnes i virksomheten. Poenget om at en standard må være lite byråkratisk og tilpasset virksomheters forutsetninger, kom tydelig frem i fokusgruppesamtalene vi gjennomførte med private og offentlige virksomheter på Agder. Derfor er vår *anbefaling* til en likestilling- og mangfoldstandard prosessorientert. Det vil si at hensikten med de seks indikatorene som foreslås, er at det med utgangspunkt i fastsatte mål, skal stimuleres til planmessig arbeid og til prosesser i virksomhetene.

INDIKATOR 1	
MÅL	Forankre likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheten
SERTIFISERINGS-KRAV	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte, tillitsvalgte og ledelse skal i samarbeid ha utarbeidet, eller være i gang med å utarbeide, en handlingsplan for likestillings- og mangfoldsarbeid i egen virksomhet. • Planen kan utformes som en egen handlingsplan eller integreres i de eksisterende strategiske planene til virksomheten. • Planen skal bygge på en kartlegging av nåsituasjonen for likestilling og mangfold i virksomheten. • Planen skal evalueres, og ledere skal styre etter denne handlingsplanen.
INDIKATOR 2	
MÅL	Legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og avansement
SERTIFISERINGS-KRAV	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheten tilrettelegger for likestilling og mangfold i alle faser av ansettelsesprosesser (annonsering, intervjuer, ansettelse). • Virksomheten legger til rette for og oppfordrer til mangfold ved rekruttering til mellomleder- og lederstillinger.
INDIKATOR 3	
MÅL	Tilstrebe heltidsstillinger
SERTIFISERINGS-KRAV	<ul style="list-style-type: none"> • Nye stillinger skal som hovedregel lyses ut som 100-prosentstillinger. • Alle innvilgede søknader om deltidsarbeid gis for inntil ett år om gangen. • Leder plikter å ha en årlig samtale med deltidsansatte om deres arbeids- og livssituasjon. • Arbeidsgiver skal legge til rette for at ansatte i deltidsstillinger får muligheten til å jobbe heltid.
INDIKATOR 4	
MÅL	Ha rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet
SERTIFISERINGS-KRAV	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheten må så langt det er mulig imøtekomme behov for tilrettelegging når dette oppstår i forbindelse med nyansettelser og/eller blant ansatte.
INDIKATOR 5	
MÅL	Forebygge og bekjempe diskriminering og seksuell trakassering
SERTIFISERINGS-KRAV	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheten jobber forebyggende, og har en strategi, for hvordan de skal håndtere konkrete tilfeller av diskriminering og seksuell trakassering.
INDIKATOR 6	
MÅL	Ha et mål om lik lønn for arbeid av lik verdi
SERTIFISERINGS-KRAV	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheten har transparente lønns- og bonussystemer og prioriterer likelønn ved lokale lønnsforhandlinger og justeringer. • Likestillings- og mangfoldstenkingen må inngå i lønnsstrategien til virksomheten.

Virksomhetene skal for hver indikator foreslå tiltak for å nå mål og oppfylle sertifiseringskrav. Sertifisør avgjør i dialog med virksomheten om foreslåtte tiltak kvalifiserer til godkjenning.

6.2 Sertifisering

En likestilling- og mangfoldstandard er etter vår oppfatning lite verdt uten en sertifiseringsordning. Det vil si en organisasjon som kan følge opp, gi råd og veiledning til virksomheter som ønsker å bli likestillings- og mangfoldsbedrifter, og deretter avgjøre om den aktuelle virksomheten følger de fastsatte sertifiseringskravene. Vi så i kapittel 4 at sertifisering kan organiseres på flere ulike måter. Hva er det viktig at en sertifiseringsordning for en likestilling- og mangfoldstandard ivaretar?

Virksomhetene på Agder som har vært del av dette forprosjektet, har, som vi så i kapittel 5, tydelig signalisert behov for kunnskapsbasert oppfølging av virksomheter som ønsker å jobbe planmessig med likestilling. I Miljøfyrtårn er dette organisert ved at det finnes en stor gruppe lokale konsulenter. Disse har kvalifisert seg slik at de kan følge opp bedrifter med å lage handlingsplaner, og sette i gang det virksomhetsinterne arbeidet som er nødvendig for å kvalifisere etter standarden. Virksomhetene kan selv velge hvilken lokal konsulent de vil ta kontakt med. Denne desentraliserte konsulentbistanden sikrer både tilgjengelighet til hjelp og støtte over hele landet, og den ivaretar eventuelle behov for lokalkunnskap. Dette kan også bidra til å spre kunnskap om miljøarbeid på en måte som kan ha betydning utover Miljøfyrtårnordningen. Alternativet kunne være å ha en nasjonal, mer sentralisert, bistandsordning, eller å satse på å gi veiledning over nettet eller gjennom kursvirksomhet ute i virksomhetene.

Et annet absolutt krav til en sertifiseringsorganisasjon er at den må være i stand til å vurdere søknader om å bli likestillings- og mangfoldsvirksomhet og fatte vedtak om dette. Det må også finnes et apparat for videre oppfølging/kontroll av sertifiserte virksomheter og for resertifiseringer.

Likestillings- og mangfoldskompetanse samt kapasitet til å sertifisere og resertifisere virksomheter kan både ivaretas gjennom Standard Norge + Norske Veritas og ved at det etableres en organisasjon lik stiftelsen Miljøfyrtårn.

Fordelen med Standard Norge er at organisasjonen har lang erfaring med standardiseringsarbeid og høy legitimitet. Ulempen er at det mangler tradisjon for å etablere samfunnsstandarder som er mer enn veiledende – det vil si at det er sertifisering knyttet til standarden, og at det per i dag ikke finnes mye likestillings- og mangfoldskompetanse i Standard Norge eller Norske Veritas.

Fordelen med en organisering lik Stiftelsen Miljøfyrtårn, er at den i hovedsak er lokalt basert. Dette har betydning både for muligheten til å få bistand underveis, som ivaretas gjennom lokale konsulenter, og selve sertifiseringen, som foretas av norske kommuner. En annen fordel er at etableringen av en slik organisasjon vil øke likestillings- og mangfoldskompetansen lokalt, også i kommune-Norge. Dette kunne potensielt ha synergieffekter ut over virksomheter som ønsker å bli likestillings- og mangfoldsvirksomhet. Ulempen med en slik organisering vil være at det krever etablering av en ny type organisasjon, noe som selvfølgelig krever vilje til satsing.

Det vil – uavhengig av hva slags sertifiseringsordning som velges – måtte stilles økonomiske ressurser til rådighet for å kunne etablere en likestilling- og mangfoldstandard med sertifisering. Og det er – slik vi vurderer det – vanskelig å tenke seg etablering uten at nasjonale myndigheter er inne i bildet. Arbeidslivets parter vil også kunne spille en viktig rolle både i utvikling av en standard og en sertifiseringsordning, og i finansieringen.

Utvikling av standarder krever dialog og demokratiske prosesser, det krever at interessenter høres og at de blir enige om hva slags krav det er rimelig å stille på tvers av virksomheter. Å bli sertifisert etter en standard er frivillig. Samtidig er erfaringen, for eksempel med Miljøfyrtårn, at det å etablere en adgang til å kunne bli Likestillings- og mangfoldsbedrift, kan bidra til at det settes i gang arbeid internt i bedrifter og virksomheter som antakelig ikke ville blitt realisert uten en slik mulighet. Dette kan ha sammenheng med to forhold: at virksomheter tilføres kompetanse og bistand, og at en standard og sertifiseringsordning bidrar til å etablere et kvalitetsmål det blir viktig for virksomheter å nå.

Hvilken organisering av sertifisering som er best egnet, må det være opp til de som skal videreføre dette prosjektet ut over forprosjektets rammer, å ta stilling til. Vi har pekt på fordeler og ulemper ved alternative løsninger.

6.3 Veien videre

Vår vurdering etter å ha gjennomført forprosjektet, er at det å utvikle en likestilling- og mangfoldstandard kan være et nyttig verktøy for å få til likestillingsarbeid på virksomhetsnivå i norsk arbeidsliv.

På bakgrunn av de to samlingene vi har hatt, er det også vårt inntrykk at virksomheter ser på en slik standard som noe de kan ha nytte av, både fordi det kan gi tilgang til kompetanse og «verktøy» for å iverksette praktisk likestillingsarbeid og fordi det kan bidra til å gi virksomheten et godt omdømme. Disse synspunktene er inntil videre likevel basert på *antakelser* om hva en slik standard vil kunne bidra til. For å kunne gi en mer konkret vurdering av nytten, både med hensyn til hva slags innsats som vil bli iverksatt lokalt og hvordan en standard vil bli oppfattet av omverdenen, er det nødvendig å teste ut en likestilling- og mangfoldstandard i noen virksomheter.

En slik pilot kan settes i gang basert på arbeidet som er gjort i dette forprosjektet. Dette forprosjektet har bidratt til å skissere hvordan en standard og en sertifiseringsordning kan utformes, en pilot vil gi mulighet til å kunne teste ut i praksis og på den måten utvikle våre anbefalinger til et forslag om en likestilling- og mangfoldstandard med sertifisering.

Litteratur

- Bakkeli, V. & Grønningsæter, A. B. (2013). *LHBT i arbeidslivet. En kunnskaps-gjennomgang*. Oslo: Fafo-rapport 2013:25.
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning Rapport 2013:07.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 139–167.
- Egge-Hoveid, K. (2013). Likestilling – avhengig av hvor vi bor. *Samfunnsspeilet*, 3/2013.
- Eide, T. H. & Lauritzen, T. (2013). På kryss, på tvers og på langs – om behovet for en helhetlig likestillingsatsing. I H. Stousland & H. Witsø (red.), *Likestilling 2013. Kunnskap og innovasjoner på Agder* (s. 125–139). Kristiansand: Portal Akademisk.
- Ellingsen, D. & Lilleaas, U.-L. (2014). *Noen vil ha det slik. Tradisjonelle kjønnsroller og svake levekår på Sørlandet*. Kristiansand: Portal Akademisk.
- Fraser, N. (2003). Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. I N. Fraser & A. Honneth, *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange* (s. 7–109). London & New York: Verso.
- Grønningsæter, A. B. & Lescher-Nuland, B. R. (2010). *Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen. Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune*. Oslo: Fafo-rapport 2010:33.
- Halrynjo, S. (2008). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. Oslo: AFI-notat 2008:8.
- Hansen, M. N. (1995). *Sex Segregation and the Welfare State*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning Rapport 1995:002.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (red.) (2012). *Likestilling hjemme*. Oslo: NOVA rapport 08/2012.

- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. kontinuitet eller endring?* Trondheim: SINTEF Rapport A21906.
- Jensen, R. S. (2000). *Kvinner og jobb etter småbarnsfasen*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning Rapport 2000:10.
- Kjeldstad, R. (1991). 1980-årene: Småbarnsmødrenes tiår på arbeidsmarkedet. *Samfunnsspeilet*, 5, 16–19.
- Kjeldstad, R. & Lyngstad, J. (1993). *Arbeid, lønn og likestilling belyst ved statistikk og forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lønna, E. (1996). *Stolthet og kvinnekamp. Norsk kvinnesaksforenings historie fra 1913*. Oslo: Gyldendal.
- Magnussen, M.-L. (2013) Likestillingsfremskritt på Agder 2000-2010. I H. Stousland & H. Witsø (red.), *Likestilling 2013. Kunnskap og innovasjoner på Agder* (s. 29–41). Kristiansand: Portal Akademisk.
- Magnussen, M.-L. & Svarstad, C. (2013). *Likestillingsmonitor 2013: Kvinnelige ledere på Agder*. Prosjektrapport nr. 8/2013. Agderforskning.
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker. En undersøkelse av minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning Rapport 2012:001.
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Oslo: Fafo-notat 2010:17.
- NHOs høringssvar til NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* <http://www.regjeringen.no/pages/38088944/NHO.pdf>
- Nicolaisen, H. & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid – en privat sak?* Oslo: Fafo-rapport 2012:49.
- Nilsen, A. C. & Wærdahl, R. (2013). Som mor, så datter? I H. Stousland & H. Witsø (red.), *Likestilling 2013. Kunnskap og innovasjoner på Agder* (s. 44–58). Kristiansand: Portal Akademisk.
- NOU (2012: 15) *Politikk for likestilling*.
- NOU (2011: 18) *Struktur for likestilling*.
- NOU (2009: 14) *Et helhetlig diskrimineringsvern*.
- NOU (2008: 6) *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*.

- Nøtnæs, T. (2001). *Innføring i bruk av fokusgrupper*. Statistisk sentralbyrå. Notater 2001/24.
- OECD (2011). *Employment Outlook 2011*.
- Olsen, B. (2010). *Unge med innvandringsbakgrunn i arbeid og utdanning 2010*. Statistisk sentralbyrå Rapport 2010:21.
- Reisel, L. (2014). Legal Harmonization and Intersectionality in Swedish and Norwegian Anti-discrimination Reform. *Social Politics*. <http://sp.oxfordjournals.org/content/early/2014/02/17/sp.jxu007.full.pdf?keytype=ref&ijkey=bqksX-oZqvPITRO5>
- Reisel, L. (2013). Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat. I B. Bråten & C. Thun (red.), *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge* (s. 89–111). Oslo: Akademika.
- Reisel, L. & Brekke, I. (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning Rapport 2013:04.
- Skjeie, H. (2013). Nyskaping etterlyst: NOUer og politiske realiteter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3–4, 362–377.
- Skrede, K. (2004). Familiepolitikkenes grenser – ved likestilling light? I A. L. Ellingsæter & A. Leira (red.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Statistisk sentralbyrå (2014). *Arbeidskraftundersøkelsen, 1. kvartal 2014*. <http://www.ssb.no/aku/> (Lesedato 30. juni 2014).
- Tronstad, K. R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Oslo: Fafo-rapport 2010:39.

Likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter

Kan en standard for likestilling i arbeidslivet bidra til mer likestilte bedrifter og virksomheter? På oppdrag fra fylkeskommunene på Agder har vi utarbeidet et forslag til likestilling- og mangfoldstandard og utredet alternative sertifiseringsordninger. Forslag og diskusjoner tar utgangspunkt i foreliggende forskning om likestillings- og mangfoldsutfordringer i arbeidslivet generelt og på Agder spesielt, og i måten standard og sertifiseringsordninger fungerer på, både i Norge og i andre land. Den viktigste datakilden i arbeidet har likevel vært fokusgrupper med informanter fra offentlige og private virksomheter på Agder, og fra LO og NHO i regionen. De har bidratt med sine erfaringer om hva som er de sentrale likestillingsutfordringene og med innspill til hvordan en standard kan utformes.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2014:38
ISBN 9978-82-324-0141-3
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20385