

Ragnhild Steen Jensen og
Anne Hege Strand

Likestilt arbeidsliv

Intervjuundersøkelse
i tre virksomheter på Agder

Fafo-notat

2018:23

Ragnhild Steen Jensen og Anne Hege Strand

Likestilt arbeidsliv

Intervjuundersøkelse i tre virksomheter på Agder

Fafo-notat 2018:23

© Fafo 2018
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning ..	6
Problemstillinger	7
Metode.....	7
2 Omsorgssenteret	8
Indikatorene.....	8
Oppsummert.....	12
3 Kontorarbeidsplassen	13
Indikatorene.....	13
Oppsummert.....	17
4 Varehuset	18
Indikatorene.....	18
Oppsummert.....	21
5 Avsluttende diskusjon	23
Likestillings- og mangfoldstandarden er relevant.....	23
Hva er likestilling- og mangfoldsutfordringene?	24
Tilrettelegging for faglig utvikling	26
Nytten av en likestilling- og mangfoldstandard	26
Erfaringer som pilotvirksomhet	27
En avsluttende refleksjon	28
Vedlegg: Intervjuguide	29

Forord

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag fra «Likestilt arbeidsliv», som er et samarbeidsprosjekt mellom Vest-Agder fylkeskommune, Aust-Agder-fylkeskommune, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og Næringsforeningen i Kristiansand. Prosjektet har som mål å utvikle en sertifiseringsordning for likestilte virksomheter. Det er i alt 16 virksomheter, både offentlige og private, som deltar i en utprøving av en standard- og sertifiseringsordning. Prosjektet har blant annet gjennomført en stor webundersøkelse sendt til alle ansatte i virksomhetene.

Fafo ble bedt om å gjennomføre intervjuer i tre av virksomhetene som deltar for å bidra med kvalitativ kunnskap om virksomhetenes likestillings- og mangfoldsutfordringer, erfaringer med å være med i pilotprosjektet og virksomhetenes vurdering av nytten av en likestillings- og mangfoldsstandard.

Prosjektet er gjennomført med midler fra VRI Agder, Norges forskningsråd. Takk for det! Vi vil også takke Merethe Ryen og Helle Mellingen (fra Vest-Agder fylkeskommune) og Ingrid Michaelsen (fra Næringsforeningen i Kristiansandsregionen) som ordnet alt det praktiske rundt datainnsamlingen for oss, og for god dialog underveis i arbeidet. Takk også til virksomhetene og de ansatte som stilte opp og delte sine erfaringer med oss.

Takk også til Beret Bråten for utmerket kvalitetssikring.

Fafo, november 2018

Ragnhild Steen Jensen og Anne Hege Strand

1 Innledning

Vi vet nokså mye om manglende likestilling og mangfold i norsk arbeidsliv på et overordnet nivå, om utbredt bruk av deltid i kvinnedominerte yrker og bransjer, om fravær av likelønn, om trakassering, om manglende tilrettelegging ved sykdom og funksjonsnedsettelse og om at det er vanskeligere for en arbeidssøker med minoritetsbakgrunn å bli innkalt til intervju enn for en med majoritetsbakgrunn.¹ Vi vet mindre om hvordan dette arter seg på enkeltarbeidsplasser. Men det er dokumentert behov for mer planmessig likestillings- og mangfoldsinnsats på den enkelte arbeidsplass.² Fylkeskommunene på Agder hadde en idé til hvordan dette kunne initieres og oppmuntres gjennom en standard- og sertifiseringsordning. Høsten 2013 og våren 2014 utarbeidet Fafo et forslag til en likestillings- og mangfoldsstandard på oppdrag for fylkeskommunene på Agder.

På bakgrunn av fokusgrupper med seks virksomheter, offentlige og private, ble det utarbeidet et forslag til en standard med seks indikatorer og skissert hvordan en sertifiseringsordning kunne etableres. I rapporten ble det understreket at norske virksomheter er svært forskjellige, og at de dermed har ulike forutsetninger for å drive likestillings- og mangfoldsarbeid. Samtidig ble det understreket at det i alle virksomheter, små, mellomstore og store, i både offentlig og privat sektor, er behov for å arbeide planmessig med dette. Anbefalingen som ble gitt var derfor at likestillings- og mangfoldsstandard og en sertifiseringsordning måtte utformes slik at den enkelte virksomhet kunne ta tak i det de opplevde som utfordringer og arbeide planmessig med dem.³

Med dette som bakteppe ble det altså igangsatt et prosjekt med en *pilotsertifisering* av 16 virksomheter som skulle være ferdig i løpet av 2018. Dette notatet er et innspill til dette arbeidet. Vi har gjennomført intervjuer i tre virksomheter: et omsorgssenter, en kontorarbeidsplass og en virksomhet i varehandel. Dette er virksomheter som varierer i størrelse målt i antall ansatte, eierskap (to private og en offentlig), og som har ulike likestillings- og mangfoldsutfordringer. Vi har intervjuet ledelse og ansatte i de tre virksomhetene. Det foreliggende notatet baserer seg på disse intervjuene, samt erfaring fra forprosjektet som er publisert i rapporten «Likestilling- og mangfoldsstandard for virksomheter. Et forprosjekt på Agder»⁴.

¹ Midtbøen, A. & J. Rogstad (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. En undersøkelse av minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF rapport 2012:001.

² NOU 2012: 15. *Politikk for likestilling*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

³ Bråten, B., R. Steen Jensen & A. H. Strand (2014). *Likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter*. Fafo-rapport 2014:38.

⁴ Bråten, B., R. Steen Jensen & A. H. Strand (2014). *Likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter*. Fafo-rapport 2014:38.

Problemstillinger

I undersøkelsen har vi tatt utgangspunkt i de seks indikatorene som inngår i likestillings- og mangfoldsstandard. Disse er:

- Forankring av likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheten
- Legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og avansement
- Tilstrebe heltidsstillinger
- Tilrettelegge for arbeidstakere som har behov for det, midlertidig eller varig/livs-fase
- Forebygge og bekjempe diskriminering og seksuell trakassering
- Lik lønn for arbeid av lik verdi

For hver av disse indikatorene har vi spurt hva som er virksomhetens utfordringer og om – og eventuelt hvordan – det arbeides med dette, før gjennomføringen av pilot-sertifiseringen. I tillegg har vi spurt om hva man tror om nytten av en likestillings- og mangfoldsstandard og om erfaringene med å delta i pilotprosjektet.

Metode

Vi gjennomførte dybdeintervjuer i tre virksomheter: en kontorarbeidsplass, et omsorgssenter og en virksomhet i varehandelen. I virksomhetene har vi intervjuet representanter for ledelsen og ansatte, til sammen 14 personer. Ved alle intervjuene var vi to forskere, det ble tatt notater underveis og intervjuene ble tatt opp bånd. Intervjuene var semistrukturert. Det betyr at vi hadde en intervjuguide (se vedlegg) som sikret at vi kom innom de temaene vi ønsket, samtidig som dette åpner for å forfølge temaer som informanten tar opp. I intervjuguiden tok vi utgangspunkt i de seks indikatorene i likestillings- og mangfoldstandard. Vi var opptatt av hvordan informantene oppfattet indikatorene, om de opplevde dem som relevante for virksomheten og hva de selv vurderte som virksomhetens likestillings- og mangfoldsutfordringer. Videre var vi opptatt av om man så nytten av å ha en slik standard, og – for dem som hadde konkret erfaring med deltakelse i selve pilotprosessen – hvordan de vurderte den. Lederne hadde gjennomgående, og ikke så uventet, mer kunnskap og erfaring med prosjektet enn de ansatte vi intervjuet. Blant de ansatte var de fleste ukjent med virksomhetens deltakelse i prosjektet.

Fordelen med kvalitative intervjuer er at det gir muligheter for å utdype svar og synspunkter. I forhold til spørreundersøkelsen som «Likestilt arbeidsliv» har gjennomført, bidrar intervjuene med mer utfyllende kunnskap om hvilke likestillings- og mangfoldsutfordringer virksomhetene opplever at de har, hva disse utfordringene skyldes og hvordan de mener det er best å arbeide for å løse dem. Det er viktig å understreke at vi har gjennomført et begrenset antall intervjuer i de tre virksomhetene, og intervjuene er ikke representative for virksomhetene som sådan. Intervjuene gir imidlertid nyttig kunnskap om hvordan det tenkes rundt likestillings- og mangfoldsutfordringer både fra ledelse, ansatte og tillitsvalgte.

2 Omsorgssenteret

Det kommunale omsorgssenteret består av både sykehjemsavdelinger og omsorgsboliger. Sykehjemmet er for demente. Det er ca. 130 fast ansatte ved omsorgssenteret.

Vi intervjuet en avdelingsleder, en sykepleier og tre helse- og omsorgsarbeidere/hjelpepleiere. Alle jobbet i hovedsak i sykehjemsavdelingene. Omsorgssenteret er en svært kvinnedominert arbeidsplass. Det er relativt stor spredning når det gjelder alder, med ansatte fra 20 år og opp til pensjonsalder. At det er en kvinnedominert arbeidsplass henger sammen med hvilke utdanninger det rekrutteres fra. Omsorgssenteret rekrutterer først og fremst sykepleiere, helse- og omsorgsarbeidere og hjelpepleiere. I tillegg er det også en del ufaglærte, først og fremst i helgestillinger og som tilkallingsvikarer. Dette er ifølge dem vi intervjuet ofte studenter som har det som en jobb ved siden av studier. Generelt er det utfordrende å rekruttere sykepleiere til denne typen virksomhet. For sykehjem vil sykehus være en konkurrerende arbeidsplass, og for mange sykepleiere er sykehus mer attraktivt siden det her vil være et større fagmiljø.

Indikatorene

Forankring

Vi fant at det var lite eller ingen kjennskap til selve pilotprosjektet på omsorgssenteret. En forklaring på det kan være at en kommune er en stor og kompleks virksomhet, hvor det å informere ut til alle deler av kommunen om deltakelse i ulike prosjekter er en krevende oppgave. Det er også et spørsmål om hvor man tenker seg at et likestillings- og mangfoldsarbeid i en kommune skal være forankret, om det er i kommunen som helhet, i de enkelte sektorene eller den enkelte virksomhet. Det er imidlertid viktig å peke på at selv om dette pilotprosjektet ikke var kjent, eller forankret ved omsorgssenteret, så betyr ikke det at det ikke foregår et likestillings- og mangfoldsarbeid ved virksomheten. Lederen vi intervjuet gir tydelig uttrykk for at de tar likestillings- og mangfoldsarbeid alvorlig, det gjelder blant annet når man rekrutterer og ansetter, ved tilrettelegging av arbeid og når det gjelder planer med hensyn til trakkering. Delvis er noen av disse forholdene dekket inn i eksisterende lovverk, som arbeidsmiljøloven og aktivitetsplikten i likestillingsloven. Det betyr også at det i mange virksomheter foregår likestillings- og mangfoldsarbeid som kan systematiseres, og at man dermed ikke trenger å starte fra bunnen av for å bli sertifisert som en likestillings- og mangfoldsbedrift.

Legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og avansement

Sykepleie og helse- og omsorgsarbeid er kvinnedominerte utdanninger. Ifølge Statistisk sentralbyrå utgjør kvinner 85 prosent av dem med helse- og sosialfaglig utdanning⁵. Det betyr at rekrutteringsgrunnlaget er kvinnedominert. Det ble fra avdelingsleder og flere av de ansatte uttrykt et ønske om å få flere mannlige medarbeidere. Det ble begrunnet med arbeidets art, at det er fysisk tungt og til dels med utagerende brukere, men også med at et kjønnsbalansert arbeidsmiljø ble vurdert som et gode i seg selv: «Det gjør noe med praten», som det ble formulert av en av dem vi intervjuet. Avdelingsleder viste til at dersom det er kvalifiserte menn som søker, blir de alltid innkalt til intervju, og i stillingsannonser oppfordrer de menn til å søke. Utfordringen er imidlertid at det sjelden er mannlige søkere; det gjelder ifølge dem vi intervjuet både sykepleiere og helse- og omsorgsarbeidere.

Under våre intervjuer kom det imidlertid fram at andelen menn er noe høyere blant vernepleiere, og at vernepleiere er en yrkesgruppe som kan passe godt inn i arbeidsoppgavene på omsorgssenteret. En av de tre mannlige ansatte ved omsorgssenteret er utdannet vernepleier.

Når det gjelder ansatte med innvandrerbakgrunn, er situasjonen annerledes, avdelingslederen anslo at rundt en firedel av de ansatte hadde innvandrerbakgrunn. Dette gjaldt særlig for helse- og omsorgsarbeiderne og for ufaglærte. Dette har ikke (nødvendigvis) vært en bevisst strategi, men kan skyldes at det blant helse- og omsorgsarbeidere generelt er flere med innvandrerbakgrunn. De vi intervjuet framhevet at det å være en mangfoldig arbeidsplass er positivt, men de trekker fram en utfordring knyttet til språk. Sykepleierne viste til usikkerhet med hensyn til om alle beskjeder om medisiner og behandling var fullt forstått: «Jeg kan gå med en uro fra jobb, har de forstått hva jeg har sagt?». Også kommunikasjonen med pasientene, særlig situasjonen til de demente, ble trukket fram, disse vil ofte ha et ekstra behov for hjelp både til å forstå og bli forstått.

Det er utarbeidet en norskopplæringspakke av kommunen, som tilbyr norskopplæring til innvandrere som sliter med språket.

Tilstrebe heltidsstillinger

Et kjennetegn ved arbeidsorganiseringen ved sykehjem er turnusarbeid med todelt skift morgen/kveld og egne nattevakter. Generelt for sektoren, og også ved dette omsorgssenteret, er mange deltidsstillinger med til dels små stillingsbrøker. En forklaring er at det er utfordrende å få helgejobbene til å gå opp. Dette er det stor oppmerksomhet rundt både blant ledelse og ansatte ved omsorgssenteret. To tiltak er iverksatt: for det første har man sluttet å lyse ut stillingsbrøker med desimaler, og for det andre er det opprettet en vikarpool som skal gjøre det mulig for deltidsansatte å få mer/ønsket arbeidstid. Det betyr imidlertid at de ansatte må flytte mellom avdelinger, og som en vi intervjuet forklarte det: «Vikarpool gir høyere stilling, men ikke forutsigbarhet».

⁵ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers/aar/2016-06-27>

Både ledelsen, sykepleieren og helse- og omsorgsarbeiderne vi intervjuet var opptatt av at ansatte som ønsker det, burde ha muligheten til større stillingsbrøker. En av dem formulert det slik: «Heltid er et likestillingstiltak. Det er viktig for arbeidsplassen og burde være en rett». Sykepleierstillinger blir nå utlyst som 100-prosentstillinger, men ifølge avdelingsleder fikk man ikke mange søkere av den grunn. Det kan som nevnt skyldes at andre typer arbeid er mer attraktivt for sykepleiere, men også at heltid ikke nødvendigvis er det sykepleierne ønsker. En utfordring med hensyn til sykepleiernes arbeidstid er at mange er fornøyd med og ønsker deltid, lang deltid vel og merke, gjerne 80 prosentstilling. Vårt inntrykk var at for sykepleierne var arbeidstid en mindre utfordring, de fikk stort sett den stillingsstørrelsen de ønsket. For dem var det kveldsjobbing og helgejobbing som ble trukket fram som utfordrende, siden det kunne være vanskelig å kombinere med familieliv. Ønsket om større stillinger kom klarere til uttrykk blant helse- og omsorgsarbeiderne/hjelpepleierne. For denne gruppen er stillingsbrøkene mindre, men ifølge ledelsen er det kanskje heller ikke for denne yrkesgruppen noe ønske om mer enn 80 prosent stilling.

Når de ansatte gir uttrykk for at de ønsker å jobbe lang deltid, knytter de det både til et relativt fysisk tungt arbeid og til tilpasninger til familieliv, formulert av en som: «Privatliv og jobb må gå sammen, og helgene er det som ødelegger det». Det å ha fri i helger og ønsket om å følge opp barn i fritidsaktiviteter på ettermiddager, ble trukket fram som utfordrende med å jobbe fulltid ved omsorgssenteret. Samtidig framholdt avdelingsleder at unge nyansatte, det gjaldt både sykepleiere og helse- og omsorgsarbeidere, vil ha og forventer fulle stillinger.

Ha rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet

Omsorgssenteret er en IA-bedrift, og avdelingsleder viste til at de prøver å tilrettelegge for ulike livsfaser. Det er mange som fortsatt er i jobb fram til pensjonsalder. Det trekkes fram at de har seniordager og ekstra fridager etter fylte 62 år. Det ble også trukket fram at man tilpasser turnus for alenemødre for eksempel i forbindelse med jul og nyttår. En utfordring som kom fram i et par av intervjuene, var at tilretteleggingen for gravide kanskje ikke var like god. Det ble hevdet at det er andre arbeidsoppgaver enn direkte arbeid med pasienter man kan utføre, som kontorarbeid, ringe etter vikarer, men man opplevde at dette ikke ble fullt utnyttet. På spørsmål om man kunne tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse, var svaret at dette egentlig ikke var noe de hadde vurdert.

Når det gjelder sykefravær har omsorgssenteret god oppfølging, med en egen IA-dag en gang i måneden.

Forebygge og bekjempe diskriminering og seksuell trakassering

Det ble understreket at blant ansatte var seksuell trakassering ikke-eksisterende, ingen av dem vi intervjuet kjente til noen slike saker. Trakassering fra pasienter er imidlertid noe som forekommer. Ifølge dem vi intervjuet handler dette først og fremst om at det er en dement pasientgruppe, og pleierne la vekt på at det var episoder, men at det som oftest skyldtes at pasientene, som en av de ansatte formulerte det: «ikke

helt vet hva de sier og gjør, og de mener ikke det de sier». Likefullt kunne opplevelser være ubehagelige, og dette ble delvis håndtert ved at de ansatte tar det opp seg imellom. Ledelsen viste til at det foreligger formaliserte rutiner, og ved alvorligere tilfeller har man et avvikssystem hvor saker registreres. Arbeidsmiljøloven stiller formelle krav til virksomheters systematiske HMS-arbeid (internkontroll), og ansvaret for å ha et slikt system på plass ligger hos arbeidsgiver. Avdelingsleder mente imidlertid at selv om de hadde et system for å håndtere slike saker, er det antakeligvis noe underreportering, som skyldes at man har en dement pasientgruppe. Det betyr at ansatte muligens aksepterer trakasserende atferd fra pasienter uten å rapportere om dette, fordi de er innforstått med sykdomsbildet til pasienten.

Når det gjelder utagerende pasienter ble det fra de ansatte vist til at det kunne føles trygt å ha en mannlig pleier på vakt.

Ha et mål om lik lønn for arbeid av lik verdi

Omsorgssenteret følger tariffavtalene. Det er lokale forhandlinger, men det er små potter. Likelønn ligger i systemet, man har lønn ut fra stilling, utdanning og ansienitet. Tar man videreutdanning, får man lønnstillegg for det, men ifølge dem vi intervjuet må man selv passe på dette. Lønnsystemet er transparent, i den forstand at lønn følger stillinger og ikke personer.

Det var en felles holdning blant dem vi intervjuet om at lønningene i sektoren generelt er lave, og at det er med på å forklare at det er så få menn som søker seg til sektoren. De vi intervjuet la vekt på at det er en holdning til at menn skal forsørge familien og at menn derfor velger utdanninger og yrker som gjør dette mulig: «Helse- og omsorgssektoren kunne rekruttere menn ved hjelp av lønn. Menn er hovedforsørger og de ser på lønn». I dette ligger ikke at kvinner ikke er opptatt av lønn – for det var de – men heller at de hadde en oppfatning av at menn i større grad velger utdanning/yrke etter hva de vil tjene, og kanskje også at menn er flinkere til å kreve høyere lønn.

Nytten av en likestillings- og mangfoldsstandard

Dette prosjektet var lite kjent blant ledelse og de ansatte ved omsorgssenteret før våre intervjuer. De vi intervjuet ga imidlertid gjennomgående uttrykk for at det å være sertifisert som en likestillings- og mangfoldsbedrift kunne være positivt. Det ble framholdt at det kan bidra til et godt omdømme, noe som kan være positivt for å rekruttere nye medarbeidere og kanskje også for pårørende. En av dem vi intervjuet var imidlertid ikke sikker på om alle ville se på det å være en mangfoldsbedrift som bare positivt. De pekte på at det også er en del pårørende som kan være skeptisk til å ha alt for mange ansatte med innvandrerbakgrunn.

Både ansatte og ledere mente at å jobbe systematisk med indikatorene var noe som ville være bra for arbeidsplassen. Det ville kunne sikre at man holder oppmerksomheten på likestilling og mangfold. Det ble også pekt på at det vil synliggjøre det likestillings- og mangfoldsarbeidet man allerede gjør.

Kompetansepåfyll

Et tema som kom opp i alle intervjuene, dreide seg om behov for faglig oppdatering. Pasientgruppen innenfor eldreomsorg endres. Målet om at de eldre skal bo hjemme lengst mulig, sammen med samhandlingsreformens mål om kortest mulig liggetid på sykehus, betyr at man får en pasientgruppe som er sykere og som trenger mer behandling. Den andre endringen er knyttet til gruppen med demente pasienter, som ser ut til i større grad å inkludere yngre pasienter, og pasienter med skader fra tidligere rusproblemer. Det ble pekt på at det var stort behov for mer kompetanse om pasientgruppen blant dem vi intervjuet. Demens er også et fagfelt i utvikling, og det å være faglig oppdatert, vurderes som nødvendig for å gjøre en god jobb.

Oppsummert

Denne gjennomgangen av indikatorene med ledelse og ansatte ved omsorgssenteret viser at det arbeides med likestilling og mangfold. Det kommer gjennom intervjuene fram at man ønsker flere mannlige ansatte, på grunn av både arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø, men at det er vanskelig å rekruttere menn til ledige stillinger. Dette er ikke spesielt for dette omsorgssenteret, men en utfordring for helse- og omsorgssektoren generelt og eldreomsorg spesielt. Menn oppfordres til å søke, og kvalifiserte menn vil bli innkalt til intervju, men utfordringen er at det er få søkere. Lønnsnivået i sektoren trekkes fram som en forklaring på at det er få menn.

Arbeidstid, det å tilstrebe heltidsstillinger, er den andre utfordringen som peker seg ut. Dels er det en konsekvens av bemanningsbehov i helger og turnus, og dels av at ansatte ønsker deltid. Samtidig ga et par av dem vi intervjuet uttrykk for at de ser uheldige konsekvenser av å ikke jobbe fulltid for lønn og ikke minst for pensjon.

En utfordring som peker seg ut når det gjelder sertifisering for omsorgssenteret, er knyttet til på hvilket nivå en kommune skal sertifiseres. Vi pekte innledningsvis på at en kommune er en stor arbeidsgiver, med mange ansatte og varierte oppgaver. Det betyr også at likestillings- og mangfoldsutfordringer vil variere mellom ulike sektorer og virksomheter i kommunen. Dette peker mot at en sertifiseringsprosess antakeligvis ikke bør ligge på kommunenivå, men i den enkelte virksomhet.

3 Kontorarbeidsplassen

Denne kontorarbeidsplassen er en del av privat sektor. Vi intervjuet ledelse og ansatte, totalt fire intervjuer. Spørsmål om likestilling og mangfold ved denne virksomheten må ses i lys av at arbeidsplassen har vært igjennom en lengre periode med bemanningsstopp og nedbemanning. Nedbemanningen har vært gjennomført ved naturlig avgang og ved å omplassere ansatte internt.

En av konsekvensene av bemanningsstoppen er at kontorarbeidsplassen i dag har få ansatte i aldersgruppen 35 til 50 år, mens det er en god del som har vært ansatt lenge. Fra 2000-tallet har virksomheten igjen begynt en forsiktig rekruttering, og da først og fremst av unge med høy utdanning (bachelor og mastergrad), både menn og kvinner. Kontorvirksomheten ser behov for å rekruttere flere medarbeidere i årene framover, dels fordi det er mange som snart vil gå av med pensjon, og dels fordi det antas å bli behov for ansatte med en annen kompetanse enn dagens ansatte har.

Virksomhetene har i underkant av 500 ansatte, omtrent like mange kvinner som menn. Nesten alle i virksomheten jobber heltid, med normal arbeidstid (8–16). Det er en betydelig kvinneandel blant de ansatte nederst i stillingshierarkiet, men kontorarbeidsplassen har også kvinnelige mellomledere og toppledere.

Et kjennetegn ved virksomheten er at tjenestene den leverer har endret seg i takt med den teknologiske utviklingen. Blant annet har informasjonsteknologi og internett endret bransjen, og mange ansatte har behov for kompetanseheving for å bli bedre på digitale løsninger.

Indikatorene

Forankring

Ledelsen, slik de framsto i intervjuene, var engasjert og interessert i prosjektet om likestilt arbeidsliv. Det var særlig spørsmålet om likestillings- og mangfoldspraksiser i rekruttering som ble trukket fram som viktig for framtidig utvikling av virksomheten. Kontorarbeidsplassen har mange ansatte som nærmer seg pensjonsalder, og de forventer at det kommer til å bli behov for nyansettelser det neste tiåret. Både ledelsen og de ansatte vi intervjuet var opptatt av at likestillingsperspektiver skulle integreres i rekrutteringsprosesser, og at det var viktig å tilstrebe en jevnere kjønnsfordeling på alle stillingsnivåer og i alle stillingskategorier. Mangfold i betydningen en stab sammensatt av flere nasjonaliteter, virket i mindre grad å være et eksplisitt utviklingsområde.

Legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og avansement

Kontorarbeidsplassens ledelse har over svært mange år jobbet tett med HR og tillitsvalgte for å klare en nedbemanningsprosess uten å si opp ansatte. Dette har virksomheten i stor grad lykkes med. De ansatte mente at det kontinuerlige arbeidet med nedbemanning hadde ført til at virksomheten hadde vært for opptatt av å omplassere ansatte internt, framfor å legge strategier for rekruttering av nyansatte og utvikling av karriereløp.

Mange av dagens medarbeidere ble ansatt med videregående skole (gymnas) som høyeste utdanning, og har underveis tatt etterutdanning ved høyskoler og universitet. I dag ansettes kun personer med høyere utdanning. Det ble fra de ansattes side pekt på at unge nyansatte med mastergrad både ønsker og forventer en mulighet til å gjøre karriere internt, at det ville vært en fordel om karriereløpene i virksomheten var klarere definert og at det var tydeligere hva man måtte gjøre for å rykke opp. Ledelsen oppfattet ikke på samme måte dette som en utfordring.

Virksomheten har lyktes med å få flere kvinnelige mellomledere og toppledere, men ledelsen mente at det fortsatt var viktig å ha oppmerksomhet rettet mot kjønnsbalansen i lederstillinger. De la blant annet vekt på å få til en lik kjønnsbalanse i nye rekrutteringer for å sikre likestilling framover.

Når det gjaldt muligheten for å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, mente ledelsen at dette var en større utfordring. Dette ble delvis forklart med at det var få søkere med innvandrerbakgrunn, men de la også stor vekt på at de er en lokal aktør, og at det er viktig å kjenne lokalsamfunnet og regionen samt å ha et nettverk lokalt. Det ble også trukket fram at det kan være vanskelig i kundesammenheng å ha arbeidstakere som ikke er gode i norsk. Virksomheten hadde noen få ansatte med innvandrerbakgrunn i stabsfunksjoner, hvor norsk språk var mindre viktig. Dette fungerte fint. En ansatt vi intervjuet bemerket imidlertid at virksomheten burde hatt flere ansatte med innvandrerbakgrunn. Vedkommende mente at dette kunne være viktig for å nå kunder med minoritetsbakgrunn, og at det å ha ansatte som for eksempel kunne snakke polsk, ville være en fordel.

Kontorarbeidsplassen er en IA-bedrift, og det hadde i den sammenheng vært diskutert i ledelsen om muligheten for å fungere som en praksisplassbedrift for personer med funksjonsnedsettelse.

Tilstrebe heltidsstillinger

Det ble fra ledelsens side uttrykt at de først og fremst ønsker at de ansatte jobbet i heltidsstillinger. Samtidig kan kontorarbeidsplassen tilby ansatte deltid, dersom de ansatte selv ønsket dette. Virksomheten har en relativt høy andel kvinner ansatte i deltidsstillinger, men dette er altså en ønsket deltid fra kvinnene, og de er hovedsakelig i 80-prosentstillinger.

Det ble både fra ledelsen og ansatte uttrykt at andelen ufrivillig deltid i virksomheten var lav. De ansatte viste imidlertid til at enkelte hadde erfart at det kunne være vanskelig å få full stilling dersom man hadde jobbet en tid i 80 prosent stilling. Dette handler ifølge dem vi intervjuet om den ansattes kompetanse opp mot virksomhetens behov.

De vi intervjuet trodde ikke at det å jobbe deltid i en periode var noe som virket hemmende for karrieren, men de pekte på at det kunne ha negative følger for lønnsutviklingen, og følgelig også for pensjon. Begrunnelsene for at en del kvinner jobbet deltid var familieforpliktelser, eller «gammel vane», i betydningen at kvinner som hadde gått ned i stilling i forbindelse med en småbarnsperiode, fortsatte å jobbe deltid også etter at barna var blitt store. Både ledelse og ansatte pekte imidlertid på at det nå ser ut til å være en holdningsendring på gang, at yngre kvinner ikke lenger ønsker seg en slik arbeid-hjem-tilpasning, men fulle stillinger og karrieremuligheter på lik linje med menn.

Ha rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet

Kontorarbeidsplassens historikk med tidligere ansettelsesstopp og nedbemanning kombinert utviklingen av informasjonsteknologi, betyr at enkelte likestillings- og mangfoldsutfordringer er mer framtredd enn andre. Avvikling av foreldrepermisjon og tilrettelegging for småbarnsliv har for eksempel omtrent ikke vært en problemstilling for denne arbeidsgiveren de siste ti til femten årene. Men når virksomheten nå igjen ansetter unge personer, ser man at dette kan bli et mer aktuelt tema i årene framover. Både ledelse og de ansatte vi intervjuet var positive til mulighetene for å kunne kombinere jobb med en småbarnstilværelse. Virksomheten ble omtalt som en fleksibel og familievennlig arbeidsplass, både av lederne og av ansatte, med arbeid som faller innenfor normalarbeidsdagen.

Virksomheten har flere eldre arbeidstakere, og flere tilfeller av ansatte med ulike helseplager som kombinerte deltidsarbeid med en uførepensjon. Virksomheten ble omtalt av både ansatte og ledelse som gjennomgående flink til å tilrettelegge for ansatte med helseplager.

Forebygge og bekjempe diskriminering og seksuell trakassering

De vi intervjuet mente at diskriminering og seksuell trakassering ikke var et problem på denne arbeidsplassen. Det ble pekt på at det var rutiner for å melde inn saker, men de vi intervjuet hadde liten kjennskap til disse, rett og slett fordi de ikke hadde hatt noe behov for dem. De tillitsvalgte hadde hatt saker om seksuell trakassering, men mente selv at disse hadde blitt godt håndtert.

Det ble pekt på at mobbing og baksnakking kunne være et problem, men at det var vanskelig å få oversikt over omfang. Det ble framholdt at medarbeidersamtaler muligens kunne være et sted for å ta opp slike forhold.

Under intervjuene med ansatte ble det trukket fram at kontorarbeidsplassen var preget av det de karakteriserte som en litt «konservativ mannskultur». I dette lå blant annet at de ansatte oppfattet at ledelsen ikke alltid var like lydhør overfor de ansatte, og det ble etterlyst en mer dialogbasert ledelseskultur.

Ha et mål om lik lønn for arbeid av lik verdi

Kjønnsforskjeller i lønn ble av de ansatte trukket fram som den kanskje største likestillingsutfordringen. Det var mindre klart gjennom intervjuene i hvilken grad virksomheten hadde etablert noen egen strategi for å gjøre noe med kjønnsforskjeller i lønn. De ansatte sa at det ble snakket lite om lønn på arbeidsplassen. Det har vært foreslått å øremerke en del av lønnsmidlene ved lokale forhandlinger til en likelønns-pott, men dette har hittil ikke blitt gjennomført.

Lønnsutviklingen i virksomheten er delvis prestasjonsbasert ut fra avtalte mål for den enkelte stillingstypen. Det vil si at dersom menn presterer bedre enn kvinner, så vil menns lønn øke raskere. Lønnsforskjeller som skyldes utdanning, erfaring, egne karriereambisjoner og prestasjoner, vil være legitime, men det kan være en utfordring dersom det er systematiske forskjeller mellom kvinner og menn i hvilke arbeidsoppgaver og muligheter de får. Så vidt vi forsto, er det ikke foretatt noen kartlegginger eller igangsatt tiltak for å avdekke om det er slik at kvinnelige ansatte systematisk presterer dårligere enn mannlige kollegaer.

En av de ansatte mente at noe av kjønnsforskjellene i lønn kom av at kvinner gjennomgående fikk færre lønnstrinn enn menn, og at forskjellene hadde utviklet seg over tid. Ettersom det så ut til å være få systematiske gjennomganger av lønnsforskjeller, vil det være vanskelig å overvåke slike eventuelle utviklingsprosesser i lønn.

Representanter for de ansatte vi intervjuet mente at tillitsvalgte og ledere i større grad må anerkjenne at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan være en utfordring. De pekte også på at virksomheten bør jobbe mer målrettet, planmessig og langsiktig for å utjevne de lønnsforskjellene som er der i dag mellom kvinnelige og mannlige ansatte.

Det ble også bemerket at virksomheten har vært preget av til dels kjønnsstradisjonelle holdninger, og at dette inkluderer de ansatte som jobber der. Det ble pekt på at noen av de lengst ansatte kvinnene ikke nødvendigvis hadde hatt så høye karriereambisjoner på egne vegne, noe som igjen kan forklare kjønnsforskjeller i prestasjonsbasert lønnsystem. Ifølge både ledelse og ansatte vi intervjuet, er dette i endring. Nyansatte kvinner ble oppfattet som meget ambisiøse. Det kan derfor hende at kjønnsforskjellene i lønn er et generasjonsproblem, og at forskjellene vil utjevne seg mer over tid.

Nytte av en likestillings- og mangfoldsstandard

De vi intervjuet mente det var vanskelig å konkretisere hva den direkte nytten av å bli likestillings- og mangfoldssertifisert ville være for virksomheten. Men de framholdt at det har vært nyttig å delta i prosjektet, og en leder formulerte at å være med på et slikt initiativ bidrar til å få «problemstillingene mer fram i panna».

Virksomheten har først og fremst jobbet med indikatorene knyttet til rekruttering. Ettersom man nå er i gang med å ansette flere nye medarbeidere, var det naturlig å jobbe med dette og å gjøre det på en måte som bidrar til bedre likestilling og mangfold i virksomheten.

Oppsummert

Denne gjennomgangen av indikatorene med ledelse og ansatte viser at virksomheten har en særlig oppmerksomhet rettet mot kjønnsbalanse ved rekruttering og til ledelsesstillinger. Etter en lengre periode uten nye ansettelser, er man nå i gang med å ansette flere nye medarbeidere. Virksomheten var opptatt av å gjøre dette på en måte som fører til bedre likestilling og mangfold i bedriften. Kjønnsligestilling ble særlig framhevet, og bevisstheten rundt kjønn ved nye ansettelser ble framhevet å være bedre nå enn det den hadde vært tidligere.

Fra de ansattes side ble lønnsforskjeller og karriereutvikling trukket fram som to særlige likestillingsutfordringer.

4 Varehuset

Varehuset er del av et internasjonalt selskap. Vi intervjuet en fra ledelsen, en mellomleder og tre medarbeidere, hovedsakelig fra logistikkavdelingen, som en av dem beskrev slik: «Lageret er varehusets hjerte».

Et kjennetegn ved varehandel, og særlig butikkhandel, er at dette er en bransje som har mange unge arbeidstakere uten nødvendigvis så mye arbeidserfaring og formell kompetanse. Mange unge arbeider i butikk ved siden av skole eller studier. Dette gjelder også denne virksomheten, det er mange unge ansatte, gjennomsnittsalderen er 29 år, og mange arbeider deltid. Varehuset har lange åpningstider, og ansatte på varelageret starter lenge før åpningstid for å kunne fylle på varer før kunder ankommer butikken. Arbeidet er organisert i to skift: et morgen- og et ettermiddagsskift.

Indikatorene

Forankring

Selskapet, som varehuset er en del av, har en tydelig politikk på å rekruttere mangfoldig, og at det å ha mangfold i staben er ønsket. Dette gjelder selskapet nasjonalt og internasjonalt, blant annet synliggjort ved at det er ansatt en egen mangfoldsleder på internasjonalt nivå. Ifølge ledelsen på varehuset vi intervjuet, er selskapet gode på likestilling mellom kvinner og menn. Det er en god kjønnsbalanse i ledelsen, det gjelder både nasjonalt og i dette varehuset som har en kvinnelig varehussjef. Ledelsen viste til at varehuset tar likestillings- og mangfoldstiltak som er nedfelt i lovverket på alvor, og at de arbeider systematisk med det, uavhengig av deltakelse i dette konkrete prosjektet.

Prosjektet «Likestilt arbeidsliv» er godt kjent blant ledelsen ved varehuset. Lederen vi intervjuet hadde blant annet deltatt på samlinger arrangert av prosjektet. Kjennskapen til prosjektet var ikke like stor blant de ansatte. Ingen av medarbeiderne vi intervjuet kunne huske å ha hørt om prosjektet, noen husket at de hadde svart på et spørreskjema, men uten at hensikten med undersøkelsen virket å være helt klar for dem.

Legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og avansement

Vi har pekt på at et kjennetegn ved bransjen generelt, og også dette varehuset, er at det er mange unge arbeidstakere. Ledelsen viser til at ettersom kravene til formell kompetanse er lave, så blir andre kriterier som personlig egnethet og motivasjon viktige når man ansetter. Det er ifølge dem vi intervjuet, det gjaldt både ledelse og butikkmedarbeidere, mange som kan passe inn. En av de ansatte beskriver det slik: «Det

er en åpen arbeidsplass, åpen for mange». Det er mange ansatte med innvandrerbakgrunn, noe som også er ønsket. De vi intervjuet peker på at det kan oppstå språkproblemer, men gjennomgående jobber folk svært godt sammen.

Fordi terskelen for å komme inn i varehandel er forholdsvis lav, er internopplæring desto viktigere. I varehuset er det ikke uvanlig å gå fra å være deltidsansatte butikkmedarbeidere til å bli ledere på ulike nivå. I intervjuene ble det lagt vekt på at det gjennom medarbeidersamtaler og utlysninger internt er mulig for ansatte å søke på kurs og ledige stillinger. Er man ansatt i en lederstilling, har man et ansvar for å ha det som kalles for en «etterfølger». Det innebærer at man har et ansvar for å lære opp en som kan overta ens egen stilling om man selv avanserer videre eller slutter. Flere av de vi intervjuet trekker fram at det er mange muligheter i virksomheten for de som ønsker det. En av de ansatte pekte imidlertid på at det av og til virker litt tilfeldig hvem som får bygget opp en karriere og hvordan slike løp legges. Om dette var knyttet til at det er mange som jobber i varehuset og som derfor kan være aktuelle for avansement, eller om det skyldes uklare kriterier for hva som skal til for å avansere, kom ikke klart fram gjennom intervjuene.

På ledernivå legger de vekt på at man hele tiden ser etter «de som har det i seg», og at man prøver å pushe folk litt. Ifølge den samme informanten er utfordringen at mange ansatte ikke helt ser de mulighetene de faktisk har. Det handler litt om at de ansatte selv må vise engasjement, samtidig ble det pekt på at varehuset kunne være noe flinkere til å synliggjøre karriereveier internt.

Det ble fra ledelsesnivået trukket fram at selv om varehuset er gode til å ansette forskjellige mennesker, og ønsker mangfold, er man kanskje ikke like oppmerksomme på hvorfor man ansetter for forskjellighet. En ting er å speile kundemassen og ikke diskriminere ved ansettelser, men hva bidrar forskjellighet og mangfold med? Det er også et spørsmål om hva man ønsker med en mangfoldig stab. Begrepet mangfoldsledelse dukket opp i intervjuene. Varehuset virket interessert i å jobbe videre med dette og fylle det med innhold. Det ble i denne sammenhengen også vist til at det er en utfordring å få flere med innvandrerbakgrunn inn i ledelsen. Der varehuset har nådd målet når det gjelder kjønnsbalanse i ledelsen, har de et stykke igjen når det gjelder ledere med innvandrerbakgrunn. Hvorfor er det vanskelig å komme opp og fram for personer med innvandrerbakgrunn? I intervjuene med ledelsen ble det pekt på at det kanskje er en tendens til å ansette folk som likner en selv, samt språkutfordringer.

Tilstrebe heltidsstillinger

Vi har allerede pekt på at butikkarbeid er kjennetegnet av mange deltidsstillinger. Arbeidsgiver ønsker å ha fleksibilitet med hensyn til når det er kunder i varehuset i kombinasjon med lange åpningstider. Å legge arbeidsplan er ifølge ledelsen et puslespill. Det må være en bemanning som passer ikke bare med når det er mange kunder i varehuset, men også med vareleveringer, noe som var særlig relevant for dem vi intervjuet fra logistikkavdelingen. Andelen deltidsansatte er høy for å kunne ha mange på jobb i kortere perioder med mye varelevering og mange kunder, og lav i

perioder med få kunder. I tillegg var det nødvendig med deltidsansatte for å få turnus til å gå opp med kvelds- og lørdagsåpent varehus.

En del ansatte ønsker seg større stillingsbrøk eller hel stilling, men opplever at det er vanskelig å få dette. Mange er ansatt i relativt små stillinger, og jobber ekstra når de får muligheten; en vi intervjuet sa det slik: «Jeg er avhengig av ekstra vakter for å få en lønn å leve av». Uten heltid er det vanskelig å få en tilstrekkelig inntekt. Samtidig viser ledelsen til at deltid og en fleksibel arbeidskraft er helt nødvendig for å få det til å gå rundt med nødvendig bemanning på tidspunkter når det er kunder i varehuset, formulert slik i ett av intervjuene: «Virksomheten er kundedrevet og det er vanskelig å se for seg noe annet».

Det ble fra ledelsens side understreket at det ikke vil være mulig å oppnå bare heltidsstillinger; en formulerte det helt eksplisitt slik: «Dersom bare heltidsstillinger er et krav for å bli sertifisert, vil vi aldri kunne oppnå det». Samtidig fører altså deltid til utfordringer for en del av de ansatte, og dette er en problemstilling som ledelsen er oppmerksomme på. Selv om ledelsen mener de er helt avhengige av deltidsstillinger, arbeider de med å gjøre mest mulig av deltiden til lengre deltid. I dag er 20 prosent stilling et minimum, og begrunnelsen er at det krever en viss tilstedeværelse for å bli en god medarbeider, og også for å ha en tilhørighet til arbeidsstedet.

Butikkmedarbeiderne trakk fram at deltid er en økonomisk utfordring for enkelte, og at deltid bidrar til at man mister flinke folk. Mange som ønsker å jobbe mer, slutter før de oppnår høyere stillinger.

Ha rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet

Varehuset tar imot personer fra NAV, og ifølge ledelsen handler det om å gi folk en sjanse. Dette er i stor grad unge som har falt ut av skole eller arbeidsliv, og personer med innvandrerbakgrunn. Utplasseringer fra NAV inkluderer i liten eller ingen grad personer med fysiske funksjonsnedsettelse, men kan inkludere personer med ulike psykiske utfordringer. I intervjuene ble det gitt uttrykk for at det er vanskelig å jobbe i varehuset med nedsatt funksjonsevne – det å kunne jobbe mye i et hektisk arbeidsmiljø, krever tempo og god fysisk og psykisk helse. Det å jobbe med kunder kan også være krevende. Det finnes noen andre oppgaver i varehuset, men det er ikke snakk om mange stillinger. Og i den grad slike stillinger benyttes for å tilrettelegge, vil det som oftest dreie seg om fast ansatte som på grunn av sykdom eller andre spesielle forhold trenger midlertidig tilrettelegging.

Når det gjelder å tilrettelegge for ansatte som er gravide, enslige forsørgere, og muligheter for å få arbeid og familieliv til å henge sammen, er det litt enklere. For ansatte i leder- eller administrative stillinger er det relativt stor fleksibilitet i arbeidssituasjonen. Det kan være litt mer utfordrende å tilrettelegge for de som jobber med kunder, men man prøver så langt det er mulig, utfordringen er å finne alternative arbeidsoppgaver for personer som ikke kan utføre sitt ordinære arbeid. Det er begrensede muligheter til dette.

Forebygge og bekjempe diskriminering og seksuell trakassering

Varehuset har systemer for å håndtere trakassering. Dette virket også kjent for dem vi intervjuet. Alle ga uttrykk for at de visste hvem de skulle kontakte i tilfelle slike hendelser oppsto. Det naturlige ville være å ta det opp med nærmeste leder, og den grunnleggende holdningen fra ledelsens side er at det er ønskelig å løse eventuelle situasjoner på laveste nivå med nærmeste leder. Det var også mulig å kontakte tillitsvalgt, verneombud eller HR-avdeling. Varehuset har i tillegg en telefon ansatte kan ringe dersom det er noe de ikke kan ta opp med nærmeste leder eller andre i virksomheten. Samtidig ble det trukket fram at de har en ung arbeidsstokk, og at det til en viss grad preger tonen på arbeidsplassen; en ansatt formulerte det slik: «Vi tuller mye, det er mange unge og en egen arbeidstone».

Varehuset har egne rutiner og egne folk for å håndtere kunder som trakasseres av ansatte. Dette er personer som er til stede i varehuset og som har som en egen oppgave med å håndtere vanskelige kunder. Dersom en ubehagelig situasjon oppstår, tar man den ansatte ut av situasjonen. Disse rutinene virket å fungere godt for de ansatte og ga en trygghet om at arbeidsgiver ivaretar deres behov for sikkerhet på jobben.

Ha et mål om lik lønn for arbeid av lik verdi

Virksomheten følger tariffavtalen for bransjen. Utdanning og kurs gir høyere lønn, og lønn varierer etter stilling, ikke person. Bonus tilfaller alle, ut fra hvor mye man jobber. Blant dem vi intervjuet var det en oppfatning av at det ikke var store lønnsforskjeller, men det kom også fram at lønn ikke er et tema det blir snakket mye om. Medarbeiderne mente at timelønnen lå litt over tilsvarende virksomheter.

Nytte av en likestillings- og mangfoldsstandard

Fra ledelsens side ble det framholdt at det å ha en standard og kunne vise utad at man er en sertifisert likestillings- og mangfoldsbedrift, var noe de vurderte som nyttig og viktig. Det ville være et viktig signal overfor kundene og også for å rekruttere medarbeidere. Det ville dessuten være en måte å synliggjøre et arbeid på, som delvis gjøres allerede. Også butikkmedarbeiderne mente at en standard kunne være positivt, synliggjøre at varehuset er et godt arbeidssted og gi virksomheten et godt omdømme utad.

Erfaringene med deltakelse i prosjektet fra ledelsens side var så langt positive. Det ble formidlet en viss usikkerhet om hva som skjer videre og hva resultatet av arbeidet vil bli, blant annet om det vil komme konkrete anbefalinger til hva virksomheten skal gjøre.

Oppsummert

Varehuset er kjennetegnet av mange unge ansatte, mange med innvandrerbakgrunn og mye deltidsarbeid. Dette er ikke særskilt for denne virksomheten, men trekk ved varehandel generelt. Det er mange som kan passe inn, og det er muligheter for å gjøre karriere internt gjennom opplæring, men det kommer i intervjuene fram at kriteriene og veiene fram til avansement ikke er like tydelige for alle ansatte.

Ledelsen peker selv på at den har en utfordring når det gjelder å få flere med innvandrerbakgrunn inn i ledelsen. En annen utfordring er knyttet til arbeidstid; deltidarbeid er utbredt, samtidig som de ansatte vi intervjuet gir uttrykk for at det er mange som ønsker seg større stillinger og heltidsstillinger. Ettersom de ansatte vi intervjuet var relativt unge, var oppmerksomheten først og fremst rettet mot en arbeidstid som gir en lønn å leve av her og nå, og i mindre grad knyttet til bekymring om opptjening av pensjon.

5 Avsluttende diskusjon

Likestillings- og mangfoldsstandarden er relevant

Vi gjennomførte intervjuer i tre svært ulike virksomheter, som dekker en bredde i arbeidslivet både når det gjelder størrelse, kompetanse, arbeidsoppgaver og organisering av arbeidet og arbeidstid. Det er også ulikheter i eierskap. To av virksomhetene er private, en er offentlig.

Intervjuene viser at likestillings- og mangfoldsutfordringer varierer med bransje og virksomhet, men det kommer tydelig fram at indikatorene i standarden oppfattes som relevante på tvers av virksomheter. Hva som er de sentrale utfordringene, hva det skal jobbes med og hvordan, synes imidlertid å være ulikt. Dette illustrerer tydelig behovet for en *proessorientert standard*.

Norge har en likestillingslov og en bred diskrimineringslovgivning, som både beskytter mot diskriminering og som pålegger virksomheter å drive aktivt likestillings- og diskrimineringsarbeid. Det betyr at i de tre virksomhetene der vi har gjennomført intervjuer, foregår det allerede et likestillings- og mangfoldsarbeid. Vi finner imidlertid ikke at det er noen motsetning mellom det å ha et lovverk som forplikter virksomhetene til likestillings- og mangfoldsarbeid, og det å ha en likestillings- og mangfoldsstandard. Tvert imot oppfattes det som at en slik standard støtter opp om og synliggjør det arbeidet som allerede gjøres, samtidig som den bidrar til å øke oppmerksomheten om konkrete utfordringer og legger mer press på å finne løsninger.

Selv om vi finner at virksomhetene er opptatt av likestillings- og mangfoldsarbeid, er det vår vurdering at intervjuundersøkelsen synliggjør et behov for et mer konkret, systematisk og målrettet likestillings- og mangfoldsarbeid. I de tre virksomhetene trekker både ledelse og ansatte fram en rekke likestillings- og mangfoldsutfordringer, men disse ser i mindre grad ut til å bli fulgt opp med konkrete og målrettede tiltak. Det kan henge sammen med en mangel på planmessig arbeid, usikkerhet knyttet til hvilke tiltak som har best effekt, men også til at likestillings- og mangfoldsarbeid ofte vil vike i forhold til andre viktige gjøremål.

Det kan også hende at det er direkte målkonflikter mellom bedre likestilling og mangfold i virksomheten og virksomhetens mål om lønnsomhet og fastlagte budsjetttrammer. Et eksempel på dette er deltidsarbeid i virksomheter som har turnusordninger. I en slik sammenheng vil en standard- og sertifiseringsordning kunne bidra med å skape et mer systematisk og planmessig likestillings- og mangfoldsarbeid gjennom å kartlegge nåsituasjonen, etablere konkrete mål for endring og utarbeide konkrete tiltak som gjør at målene kan realiseres. Samtidig kan det tydeliggjøre hvilke mål det er realistisk å sette for egen virksomhet, og hvilke det vil være vanskeligere å kunne nå.

Vi ser at det i virksomhetene er et behov for tips og råd til hvilke tiltak som kan settes inn, og hvilke endringer som vil være nødvendige for å bli sertifisert som en likestillings- og mangfoldsbedrift. Det kan også i noen grad være nødvendig å tilpasse sertifiseringskriteriene til type av bransje.

Hva er likestillings- og mangfoldsutfordringene?

Utfordringene de tre virksomhetene vurderer som viktige, avhenger av både arbeidsoppgaver, arbeidsorganisering og ansatte.

Kjønnsbalanse og ledelse

Å ha et kjønnsbalansert arbeidsmiljø vurderes som et gode i seg selv i alle de tre virksomhetene. Det er først og fremst en utfordring på omsorgssenteret, som så å si bare har kvinnelige ansatte. Omsorgssenteret har tiltak for å forsøke å rekruttere menn, men utfordringen er at utdanningene de rekrutterer fra (helse- og omsorgsarbeider og sykepleier), er svært kvinnelederte. Ved kontorarbeidsplassen har de god kjønnsbalanse blant de ansatte, men noe færre kvinner på noen ledernivåer. Varehuset har god kjønnsbalanse blant ansatte og i ledelsen. De har imidlertid få med innvandrerbakgrunn i ledelsen, samtidig som de har mange ansatte med innvandrerbakgrunn generelt blant sine ansatte. Mangfoldsledelse var derfor et eksplisitt tema i intervjuene i varehuset. Også omsorgssenteret har mange ansatte med innvandrerbakgrunn, men først og fremst blant helse- og omsorgsarbeiderne og de ufaglærte. Kontorarbeidsplassen har få ansatte med innvandrerbakgrunn. Ledelsen her virket også i mindre grad opptatt av å øke andelen med innvandrerbakgrunn.

Arbeidstid

To av virksomhetene, varehuset og omsorgssenteret, har mange deltidsansatte. Dette er knyttet til organisering av arbeidet, turnus og helgearbeid ved omsorgssenteret og lange åpningstider i varehuset. Begge steder er man avhengig av deltid for å få løst arbeidsoppgavene. Deltid er altså først og fremst drevet av arbeidets art/arbeidsgiversiden, og i liten grad etterspurt av de ansatte. For omsorgssenteret gjelder imidlertid at sykepleierne ser ut til å ønske lang deltid. Helse- og omsorgsarbeiderne/hjelpepleierne jobber i større grad kortere deltid og gir uttrykk for at de ønsker større stillinger og heltidsstillinger. Det samme gjelder varehuset, hvor medarbeiderne uttrykker et ønske om heltidsstillinger. Ledelsen ved både varehuset og omsorgssenteret er opptatt av denne problemstillingen og uttrykker et ønske om å redusere den korte deltiden.

Ved kontorarbeidsplassen er ikke arbeidstid en utfordring som trekkes fram. Flere av de kvinnelige ansatte jobber frivillig deltid, typisk lang deltid i 80-prosentstillinger, i tillegg jobber noen få menn deltid. Selv om dette ikke oppfattes som en likestillingsutfordring, er det en kjønnsforskjell som det kan være interessant å undersøke nærmere.

Kjønnsforskjeller i lønn

Kjønnsforskjeller i lønn var et tema som først og fremst kom til uttrykk gjennom intervjuene ved kontorarbeidsplassen. Her og i varehuset er det direkte sammenheng mellom karriereutvikling og lønn. Begge virksomhetene har elementer av prestasjonsbasert lønn, men dette er mest eksplisitt ved kontorarbeidsplassen. I og med at varehuset i stor grad har lyktes med intern karriereutvikling for kvinner, så framstår spørsmål om kjønnsforskjeller i lønn som mindre uttalte her enn ved kontorarbeidsplassen. Kontorarbeidsplassen skiller seg ut ved at de både har mange kvinner i lave stillingskategorier og kjønnsforskjeller i lønn som delvis kan være knyttet til det prestasjonsbaserte lønssystemet. Flere av de ansatte ved kontorarbeidsplassen har vært ansatt i svært mange år, og kjønnsforskjellene i lønn kan også ha historiske årsaker. For eksempel var det antakeligvis vanligere for 30–40 år siden at kvinner hadde en sterkere familieorientering og menn en sterkere karriereorientering, og at dette over tid har gitt seg utslag i forskjeller i prestasjonsbasert lønn. I varehuset er lønn først og fremst knyttet til stilling, men gode jobbprestasjoner vil i varehuset gi gode muligheter for karriereutvikling, og dermed høyere lønn.

På omsorgssenteret er lønn bestemt ut fra stilling, utdanning og ansiennitet. Det er ikke vanlig å diskutere lønn på arbeidsplassen i noen av virksomhetene, og lønnsstatistikker på for eksempel kjønn er, så vidt vi erfarte, ikke tilgjengelig for de ansatte noen steder.

Tilrettelegging

Alle virksomhetene er IA-bedrifter, noe som stiller krav om tilrettelegging ved for eksempel sykefravær. Alle virksomhetene ser ut til å oppfylle disse kravene. Det som er utfordringene for varehuset og omsorgssenteret, er at de har få alternative arbeidsoppgaver for personer som opplever kortvarige helseplager. Arbeidet er begge steder fysisk krevende, og dette gjør det svært utfordrende å tilrettelegge for ansatte med permanent eller midlertidig funksjonsnedsettelse. Ved kontorarbeidsplassen var det enklere å gjøre slik tilrettelegging.

Alle virksomhetene var tydelige på at de ikke så det som særlig aktuelt å ansette nye medarbeidere med fysiske funksjonsnedsettelser.

Trakassering

Seksuell trakassering er forbudt i Norge etter likestillingslovens § 8, og arbeidsmiljøloven slår også fast at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, herunder seksuell trakassering. Arbeidsmiljøloven stiller dessuten formelle krav til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Blant annet er det krav om formulerte målsettinger og handlingsplaner, og det er krav om en dokumentert skriftlig HMS-plan (aml § 3-1). Ansvar for det systematiske HMS-arbeidet og oppfølging av arbeidsmiljøproblemer ligger hos arbeidsgiver, og vi finner at virksomhetene ser ut til å ha systemer for å ivareta dette. Det ser også ut til at de ansatte vet hvem de kan henvende seg til dersom ubehagelige episoder eller situasjoner oppstår.

Ingen av virksomhetene mente de hadde alvorlige tilfeller av diskriminering eller seksuell trakassering ved sin arbeidsplass. Gjennom kvalitative intervjuer i et så

begrenset antall virksomheter som i denne undersøkelsen, vil det imidlertid ikke være mulig å avdekke omfanget av slike fenomener. Vi fikk også historier om at det kunne være tilfeller av omgangsformer på arbeidsplassen som kan oppleves som sårende for enkelte. Det kan virke som om det er en glidende overgang mellom hva som for eksempel er klare tilfeller av trakassering og hva som er en røff eller en kjønnsnedsettende omgangstone på arbeidsplassen. Både i varehuset og på omsorgssenteret kom det også fram at det forekom trakassering eller ubehagelige episoder med henholdsvis kunder og pasienter. I varehuset hadde man egne ansatte som fulgte opp og grep inn i episoder i butikken, og på omsorgssenteret var det formaliserte systemer på plass for å rapportere avvik, men ledelsen mente at det kunne være noe underreportering. De ansatte her fortalte at det de oppfattet som ubehagelige opplevelser delvis ble håndtert i dialog de ansatte imellom.

Arbeidsmiljøloven stiller, som vi har pekt på, klare krav til arbeidsmiljøet og det systematiske HMS-arbeidet, og arbeidsgiver har plikt til å forebygge og forsøke å hindre seksuell trakassering. I en slik sammenheng vil likestillings- og mangfoldsstandarder ytterligere kunne bidra til å synliggjøre arbeidet som gjøres på dette området. Det kan likevel virke som om det er et behov for å tydeliggjøre hva som skal inngå som krav i en slik likestillings- og mangfoldsstandard.

Tilrettelegging for faglig utvikling

Kompetanseutfordringer ble særlig nevnt ved kontorarbeidsplassen og omsorgssenteret. I begge bransjer har det skjedd endringer (nye pasientgrupper og teknologiske endringer). Særlig ansatte som har jobbet lenge i virksomhetene strever med å holde tritt med den faglige utviklingen som skjer, og behovet for etterutdanning oppleves som stort begge steder. Dette gjelder spesielt for de ansatte som i utgangspunktet hadde lav utdanning da de ble ansatt. Dette var ikke i samme grad tema i varehuset. De har mange med lav utdanning, men har også mye internopplæring – og en lav gjennomsnittsalder i virksomheten som synliggjør at det ikke er vanlig å jobbe i varehuset over en lengre tidsperiode.

Nytten av en likestillings- og mangfoldsstandard

Alle virksomhetene var positivt innstilt til å ha en likestillings- og mangfoldsstandard. Og selv om virksomhetene har ulike utfordringer, opplever de standarden som relevant. Virksomhetene var imidlertid tydelige på at standarden kun kan fungere dersom virksomhetene selv kan velge hvilke indikatorer de vil vektlegge og jobbe med, og hvilke indikatorer de kan oppfylle gjennom et minimumskrav. For eksempel ble det oppfattet som urealistisk helt å unngå deltidsstillinger i varehuset og på omsorgssenteret, og dersom dette kom til å bli et absolutt krav, kunne de aldri bli sertifisert, og ordningen ville dermed være irrelevant. Et forslag i forlengelsen av dette er at kravene til å oppfylle standarden kunne være bransjespesifikke – eller prosessorienterte, for også i varehuset og på omsorgssenteret virker det som om det kunne være rom for å organisere arbeidet på en måte som gjorde behovet for deltid mindre.

En kommune er en stor og variert virksomhet med bredt utvalg av arbeidsoppgaver; eksempelvis utdanning, primærhelsetjeneste, teknisk- og administrative tjenester og eldreomsorg. Dette kan skape særlige utfordringer i sertifiseringsprosessen, etter hvilket nivå sertifiseringen skal foregå på. Slik standarden er utformet nå, er det ikke klarlagt på hvilket nivå i kommuneorganisasjonen sertifiseringen skal finne sted. Skal det være en sertifisering for hele kommunen, den enkelte sektor eller den enkelte virksomhet?

Vi pekte i kapitlet om omsorgssenteret på at det sannsynligvis vil være mest hensiktsmessig at standard- og sertifiseringsprosessen skjer på virksomhetsnivå, og at det er hver enkelt virksomhet som bør sertifiseres. Vår vurdering er at likestillings- og mangfoldsutfordringene vil variere mellom sektorer i kommunen. Hensikten med en sertifiseringsordning er også å få til et systematisk og planmessig arbeid i den enkelte virksomhet. Vi ser imidlertid for oss at kommunen bør initiere at det skjer, og ha det som en målsetning for alle de kommunale virksomhetene.

Omdømme

Virksomhetene er positive til å bli sertifiserte som likestillings- og mangfoldsbedrifter, og de mener at dette vil kunne gi et positivt omdømme, både overfor kunder og for å rekruttere medarbeidere.

Erfaringer som pilotvirksomhetet

Det å delta som pilotvirksomhet i prosjektet «Likestilt arbeidsliv» har bidratt til at problemstillingene knyttet til likestilling og mangfold har blitt tydeligere for virksomhetene. Samtidig har deltakelse i denne prosessen gitt virksomhetene forventninger til og behov for konkret hjelp og veiledning når det avdekkes utfordringer. Virksomhetene må tilføres kunnskap om og rådgivning i hvordan de kan nå de kravene som stilles i en eventuell likestillings- og mangfoldsstandard. Prosjektets videre suksess vil, slik de vi intervjuet uttrykte det, avhenge av hvilken konkret hjelp og veiledning virksomhetene kan få for å utvikle seg videre. Slik vi vurderer det, er det et behov for å etablere organer hvor det er mulig å hente råd og kompetanse om hvordan man kan drive planmessig likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomhetene.

Ledelsen i de tre virksomhetene vi intervjuet, gir uttrykk for at de er opptatt av likestillings- og mangfoldsarbeidet, men de etterlyste konkrete innspill og forslag til tiltak som kan igangsettes.

En av indikatorene er at det er viktig at likestillings- og mangfoldsarbeidet er forankret hos ledelsen i virksomheten. Det ble i våre intervjuer også påpekt at det er vesentlig å få kommunisert til de ansatte hvilke planer og tiltak virksomheten iverksetter som følge av dette arbeidet. Dette vil øke legitimiteten til standarden. I tillegg må virksomheten finne måter sertifiseringsarbeidet kan inkludere de ansatte på. Det er også viktig for legitimiteten til prosjektet at både ledere og ansatte opplever at de ser resultater av å delta i «Likestilt arbeidsliv», ellers risikerer man at både ansatte og ledere mister interessen for å delta i videre runder med sertifisering.

En avsluttende refleksjon

Gjennom våre intervjuer møtte vi kvinner, men også menn, som var opptatt av hvordan de skulle kombinere arbeidsliv og omsorgsoppgaver for små barn. Vi intervjuet kvinner og også menn som forsøkte å få en heltidsjobb, men som kun fikk tilbud om deltidsjobb. Dette dreier seg, slik vi ser det, i like stor grad om utdanningsnivå og ufaglærte jobber i arbeidsmarkedet, som kjønn. Utfordringen for unge deltidsansatte er at de ikke får en jobb de kan leve av, noe som gjør det vanskelig å skaffe seg en egen bolig/flytte hjemmefra eller etablere egen familie. Vi møtte også kvinner som jobbet frivillig deltid, noe som er mer i tråd med en rådende idé om kjønnsstradisjonell arbeidsdeling. Mens deltidsarbeid hos menn så ut til å være ufrivillig.

I arbeidet med likestillings- og mangfoldsutfordringer vil man tangere andre ulikheter i arbeidslivet enn kjønn og mangfold. Utdanningsnivå, sosial klasse og alder er eksempler på andre forhold som også dukket opp i intervjuene som viktige utfordringer. Vår vurdering er at det ikke alltid er like klart for de ansatte i virksomhetene hvilke arbeidslivsutfordringer standarden skal ta opp, og hva som ikke er omfattet i arbeidet med standarden. Intervjuene vi har gjennomført indikerer at å sette i gang en prosess med utvikling av likestillings- og mangfoldsstandard, også øker forventningene i virksomhetene og blant ansatte til hva som skal komme ut av et slikt prosjekt.

Vår anbefaling er å være tydelig i all kommunikasjon om hva som er ambisjonen med prosjektet «Likestilt arbeidsliv», hvilke muligheter og gevinster sertifiseringen gir, og også om hva som ligger utenfor prosjektets ambisjoner.

Vedlegg: Intervjuguide

I intervjuguiden tar vi utgangspunkt i de enkelte indikatorene i likestilling- og mangfoldstandarden

1 INDIKATOR 1 Forankring: Forankre likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheten

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Hvilke handlingsplaner eller etablerte rutiner for likestillings- og mangfoldsarbeid har virksomheten?
- I hvilken grad har virksomheten kartlagt nåsituasjonen for likestilling og mangfold i virksomheten?
- Hvordan har dere foretatt en slik kartlegging?
- Hva syns du om utfallet av kartleggingen?
- Hvordan har virksomheten jobbet videre med likestilling og mangfoldsarbeid etter at kartleggingen ble gjennomført?

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Kjenner du til om virksomheten har en plan for likestilling- og mangfoldsarbeid?
- Har du vært med på en kartlegging om likestilling- og mangfold?
- Hvor viktig syns du en slik handlingsplan er?

2 INDIKATOR 2 Rekruttering og avansement

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Hva slags rutiner dere har i virksomheten for å sikre likestilling- og mangfold i ansettelsesprosesser?
- Hvor godt fungerer disse rutineene?
- Er det noen utfordringer knyttet til å bruke dem?
- Hvor godt fungerer disse i praksis? (Klarer dere å rekruttere personer med for eksempel med minoritetsbakgrunn, ledere fra begge kjønn, personer med funksjonsnedsettelse).
- Hvilke utfordringer er knyttet til å rekruttere en mangfoldig stab innenfor din virksomhet?
- Hvilke ambisjoner har dere for å sikre like muligheter til karriere/advansement innenfor virksomheten? (For eksempel kvinner/personer med minoritetsbakgrunn i lederstillinger)
- Er dette med å ha en mangfoldig stab noe dere er opptatt av i ansettelses og karriereprosesser? Kan det bli brukt som et argument i en ansettelse?
- Hvorfor er det viktig å rekruttere mangfoldig?

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Vet du om virksomheten har rutiner i ansettelsesprosesser som sikrer likestilling- og mangfold i ansettelsesprosesser?
- Opplever du at kvinner og personer med minoritetsbakgrunn har samme mulighet til å gjøre karriere i virksomheten? Hvorfor/hvorfor ikke? Har du noen eksempler?
- Hvordan vil du beskrive mangfoldet i virksomhet? Er det en mangfoldig stab? Er det positivt? Er det utfordringer knyttet til å ha en mangfoldig stab?
- Hvilke ambisjoner oppfatter du at virksomheten har for rekruttering og avansement av en mangfoldig stab? (kvinner, minoritetsbakgrunn, funksjonsnedsettelse, seksuell legning)

3 INDIKATOR 3 Heltid

Kvinner jobber i mye større grad enn menn deltid og deltid er i økende grad sett på som en hindring for likestilling mellom kjønnene. Deltid har betydning for lønn, pensjon og kanskje også karriereutvikling.

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Er det mange som jobber deltid?
- Er deltid ut fra ditt ståsted positivt eller negativt for virksomheten?
- Er det forskjeller mellom kvinner og menn i deltidsarbeid? Mellom aldersgrupper?
- Er deltiden organisert som kortere arbeidsdager, eller en fridag i uken?
- Er det dere/arbeidsgiver som ønsker deltid? Hvorfor - gir det dere en fleksibilitet?
- Er deltid noe som diskuteres f. eks i medarbeidersamtaler?
- Er det noe dere ønsker å endre?
- Er det de ansatte selv som ønsker deltid?
- Har deltid noen betydning for om man blir vurdert som aktuell for lederstillinger?
- Er det mange av de deltidsansatte som jobber mer enn stillingen de er ansatt i? Hvis ja er det forskjeller mellom menn og kvinner?
- Når dere ansetter nye, prøver dere først om noen av de som jobber deltid til å øke stillingen?
- Er det å ha mange som jobber deltid negativt? F.eks når det gjelder informasjonsflyt, tilhørighet på jobb?
- Har virksomheten en ambisjon om å kutte i deltidsstillinger? Hvis ja: Hvordan kan det gjøres? Hvis nei: Hvorfor har dere ikke en ambisjon om dette?
- Er å få flere i heltidsstillinger et virksomhets-ansvar eller et personlig ansvar?

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Er det mange som jobber deltid?
- Er det forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder hvem som jobber deltid? Er det forskjeller mellom aldersgrupper?
- Er det de ansatte som ønske å jobbe deltid eller er det virksomheten som kun tilbyr deltidsstillinger?
- Er deltid et behov virksomheten har?
- Har deltid noen betydning for om man blir vurdert som aktuell for lederstillinger?
- Vet du om det er vanlig at de deltidsansatte jobber mer enn stillingen de er ansatt i? Hvis ja: er det forskjeller mellom menn og kvinner?
- Blir de ansatte tilbudt å øke stillinger framfor at det ansettes nye?
- Er deltid et tema under medarbeidersamtaler?
- Er det å ha mange som jobber deltid negativt? F eks når det gjelder informasjonsflyt, tilhørighet på jobb?
- Er å få flere i heltidsstillinger et virksomhets-ansvar eller et personlig ansvar?

4 INDIKATOR 4 Tilrettelegging (Livsfase)

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Har dere ansatte med behov for tilrettelegging? Har dere noe erfaring med dette?
- Hvordan jobber bedriften med tilrettelegging?
- Er det forskjell for dere å ansette en person med behov for tilrettelegging versus det å tilrettelegge for en person dere allerede har ansatt, men som blir syk?
- Tilrettelegger dere for gravide? Hvordan?
- Tilrettelegger dere for eldre ansatt? Hvordan?
- Hvilke utfordringer ser du for din virksomhet knyttet til å tilrettelegge? Er noen grupper vanskeligere/lettere å tilrettelegge for? Fysiske funksjonsnedsettelse, psykiske problemer, fremmedspråk.

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Har du eller noen kollegaer du kjenner hatt behov for tilrettelegging?
- Opplever du at virksomheten legger til rette for personer med funksjonsnedsettelse, sykdom, eller fremmedspråklige?

5 INDIKATOR 5 Diskriminering og seksuell trakassering

Vi er opptatt av ulike former for seksuell trakassering, det kan være fysisk trakassering slik som uønsket berøring, klemming, kyssing. Det kan være verbal trakassering som kommentarer om kropp, klær og utseende. Og det kan være ikke verbal trakassering som plystring, kroppsbevegelser samt ryktespredning og digital mobbing. Slik trakassering kan komme i møte med kunder/brukere/pasienter og fra kollegaer.

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Hva er dine vurderinger av omfanget av (seksuell) trakassering og/eller diskriminering av ansatte i virksomheten?
- Er trakassering en utfordring internt mellom ansatte? Fra brukere/kunder?
- Har dere gjennomført noen kartlegging der dette har vært tema?
- Har dere rutiner/retningslinjer/varslingsrutiner hvis noen settes for uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering/diskriminering?
- Har det vært noen saker? Hvis ja hvordan følges de opp?
- Er dette et tema som diskuteres åpent i virksomheten?
- Er det noen tiltak som kan forbygge seksuell trakassering/diskriminering?
(økt åpenhet om temaet, bistand fra bedriftshelsetjenesten, informasjon, bedre rutiner for kartlegging og oppfølging)

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Hva er dine vurderinger av omfanget av (seksuell) trakassering/diskriminering av ansatte i virksomheten? Oppfatter du at det er et problem? Hvis ja: hvorfor tror du det er et problem hos dere?
- Har det vært gjennomført noen kartlegging der dette har vært tema?
- Har dere rutiner/retningslinjer/varslingsrutiner hvis noen settes for uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering/diskriminering?
- Kjenner du til om det vært noen saker? Hvis ja kjenner du til hvordan det følges de opp?
- Er dette et tema som diskuteres åpent i virksomheten?
- Er det noen tiltak du tenker at som kan forbygge seksuell trakassering/diskriminering?
(økt åpenhet om temaet, bistand fra bedriftshelsetjenesten, informasjon, bedre rutiner for kartlegging og oppfølging?)

6 INDIKATOR 6 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Lik lønn for likt arbeid er slått fast i likestillingsloven, det skal også gjelde for arbeid av lik verdi.

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Har dere lønnsstatistikk fordelt på kjønn?
- Har dere noe system for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi?
- Er lønnsystemet åpen slik at man vet hvordan ulike stillinger lønnes?
- Har dere bonusordninger? Hvis ja vet dere hvordan det fordeler seg mellom kvinner og menn?
- Hvordan forhandles lønn i virksomheten? Kollektivt eller med enkelt ansatte? Begge deler? Er det forskjeller i lønnskrav mellom kvinner og menn?
- Har dere individuelle/personlige lønnstillegg? I så fall er det åpent hvilke kriterier som ligger til grunn for å få personlige tillegg?
- Er likelønn et tema i interne lønnsforhandlinger?

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Kjenner du til om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten?
- Er lønnsystemet åpen slik at de ansatte vet hvordan ulike stillinger lønnes?
- Har dere bonusordninger? Hvis ja vet du hvordan det fordeler seg mellom kvinner og menn?
- Hvordan forhandles lønn i virksomheten? Kollektivt eller med enkelt ansatte? Begge deler? Tror du det er forskjeller i lønnskrav mellom kvinner og menn?
- Har dere individuelle/personlige lønnstillegg? I så fall er det åpent hvilke kriterier som ligger til grunn for å få personlige tillegg?
- Er likelønn et tema i interne lønnsforhandlinger?

7 Erfaringer med å være pilotvirksomhet

Din virksomhet har i ett år vært en pilotbedrift for å utvikle en likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter. Målet med prosjektet har vært å utvikle en prosess som leder fram til en sertifisering, slik at virksomhetene kan få et «sertifikat» på at de er en gode på likestilling og mangfoldsarbeid.

TIL PERSONER MED LEDERANSVAR/TILLITSVALGTE

- Visste du at din virksomhet var med i et slikt prosjekt?
- Hva har det tilført din virksomhet positivt/negativt at dere har vært en pilotvirksomhet?
- Har det vært mer oppmerksomhet rundt likestilling og mangfoldsspørsmål etter at dere ble en pilotvirksomhet?
- Hva mener du din virksomhet kan få ut av å ha en slik sertifisering for likestilling- og mangfoldarbeid i virksomheten?
- Hvordan mener du at en sertifiseringsprosess burde foregå? Hva mener du er rimelige kriterier for å få et sertifikat? Er det fortsatt interessant for dere å bli sertifisert som en likestilling- og mangfoldbedrift? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Tror det det vil være positivt for virksomheten å bli sertifisert som en likestilling- og mangfoldbedrift? I forhold til å rekruttere ansatte? I forhold til brukere/kunder?

TIL PERSONER UTEN LEDERANSVAR

- Visste du at din virksomhet var med i et slikt prosjekt?
- Hva har det tilført din virksomhet positivt/negativt at dere har vært en pilotvirksomhet?
- Har det vært mer oppmerksomhet rundt likestilling og mangfoldsspørsmål etter at dere ble en pilotvirksomhet?
- Tror det det vil være positivt for virksomheten å bli sertifisert som en likestilling- og mangfoldbedrift? I forhold til å rekruttere ansatte? I forhold til brukere/kunder?

Likestilt arbeidsliv

«Likestilt arbeidsliv» er et pilotprosjekt på Agder, der det er utviklet en sertifiseringsordning for virksomheter som ønsker å jobbe systematisk med likestilling i egen organisasjon. Fra 2017 til 2018 har 16 virksomheter i fylket deltatt i en pilotsertifisering. Dette notatet er utarbeidet som en del av prosjektet. Vi har gjennomført kvalitative intervjuer i tre av virksomhetene som deltok. Vi har spurt om deres erfaringer med å delta i pilotprosjektet og om hvordan de vurderer nytten av å innføre en likestillings- og mangfoldsstandard. Målet har vært å bidra med kvalitativ kunnskap om hvilke utfordringer virksomhetene opplever å ha når det gjelder likestilling og mangfold.



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

Fafo-notat 2018:23
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10288