

Aktivitets – og redegjørelsesplikten: Skoen som ikke trykket?

Sammendrag

Dette er en utvidet undersøkelse av kommuners og private bedrifters håndtering av Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i 2009. Undersøkelsen er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet. ARP ble tilført som eget punkt i likestillingsloven i 2002. Bakgrunnen for den utvidede undersøkelsen var at KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) fant i sine tidligere undersøkelser at det var mange kommuner og virksomheter hvor likestillingsrapporteringen var for dårlig. Likestillings – og diskrimineringsombudet (LDO) sin kontroll og den erfaringen Likestillingssenteret på Hamar har med sine analyser av rapporteringen av kommunene i utvalgte fylkeskommuner har også vist at rapporteringen i ARP er mangelfull. Det ble konkludert med at det trengtes ny kunnskap om hva behovet for opplæring var, og at det muligens trengtes tilrettelegging eller verktøy for å gjøre redegjørelsene enklere, og KUN fikk midler for å undersøke hva dette behovet bestod av.

Det ble foretatt til sammen tolv intervjuer, av disse fem dybdeintervjuer, i Trondheim kommune og Namdalseid kommune samt Reinertsen i Trondheim og Kantega i Trondheim. Det ble funnet at hypotesen om at rapporteringen ble oppfattet som vanskelig var ufullstendig. Det var imidlertid andre faktorer som gjorde at ARP ikke ble gjennomført etter intensjonen.

For kommunene var det et behov for sterkere argumentasjon for at likestillingsaktivitet og kunnskapsøkning om likestilling skulle bli prioritert innad, noe som førte til at de ønsket mer styring og mer detaljert lovgivning på rapporteringen, gjerne datagenerert hvor man ikke fikk gå til neste punkt før man hadde fylt ut det første. Det var også et forslag om at om kommunene kunne komme med temaer til utvidelse av rapporteringen, og få påfølgende krav fra LDO til å oppdateres på området. Problemet i kommunene var altså nedprioritering, som følge av stramme budsjett, men også som følge av at likestilling ble sett isolert, og ikke som en del av arbeidet med kommunen som arbeidsgiver, tjenesteyter og planlegger. I tillegg til mer spesifisering i lovverket for likestillingsaktivitet og rapportering om denne, var det derfor tydelig at et viktig arbeid var synliggjøring av hvordan kommunens oppgaver og likestilling hang sammen, et arbeid som bl. a KUN har gjennomført i sin ARP-veiledning, og som påvirket oppfatninger om "trender i tiden".

De private bedriftene i undersøkelsen så satte disse bort rapporteringen til regnskapsfører, bedriftsadvokat eller andre som tok seg av at all lovpålagt rapportering var innenfor loven. Det vil si at det var et skott mellom redegjørelsen og organisasjonen, og intensjonen med ARP som handlet om bevisstgjøring i organisasjonen ble ikke oppnådd. Her er et løsningsforslag å følge kommunenes ønske om mer detaljerte krav, som gjør at organisasjonen må bli involvert i rapporteringen, for eksempel krav til statistikk hvor ansvaret ligger et sted i organisasjonen, det foreligger et forslag i NOU 2009:14 om å legge ansvaret for likestillings til HMS systemet, og det kan være en løsning som kan løse dette problemet. En annen løsning for private bedrifter, foreslått av en av intervjupersoner i privat næringsliv, kan være å kjøre frivillige analyser på f. eks kjønn og lønn. Dette kan avdekke eksplisitt diskriminering – som ofte er den likestillingsforståelsen det opereres med i privat næringsliv.

Hensikten med ARP

Aktivitets- og redegjøringsplikten ble etter mye diskusjon tilført likestillingsloven i 2002. Hensikten med å lovpålegge rapportering var at alle arbeidsgivere skulle bevisstgjøres på likestillingsspørsmål og likestillingsstatistikk i egen kommune eller virksomhet, gjennom å få oversikt over problemområdene i virksomheten i den statistikken de ble pålagt å lage og dermed kunne sette inn mer målrettede lovpålagte tiltak for økt likestilling og økt toleranse for ulike typer mangfold. Begrepene redegjørelse og rapportering brukes om hverandre i omtale om ARP, men har ikke forskjellig betydning i denne sammenhengen. Jeg vil bruke redegjørelse, siden det er den formuleringen som blir brukt i loven. Alle arbeidsgivere skal redegjøre for likestilling i årsrapport eller årsbudsjett. Dette innebærer å synliggjøre den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling, samt tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges. Slik er påbudet om redegjørelsen om likestillingsaktivitet formulert i lovgivningen:

§ 1. (Lovens formål.) Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

§ 1a. (Plikt til å arbeide for likestilling.) Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven. Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet. LOV 1978-06-09 nr 45: Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

Fra 1. januar 2009 gjaldt disse pliktene ikke bare aktivitets og redegjøringsplikt for likestilling mellom kjønnene, men også for nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion, som det vises i ruta overfor. En god redegjørelse inneholder oversikt over likestillingstilstanden i kommunen når det gjelder kjønnsfordeling i virksomheten på sektor og stillingsnivå, lønnsstatistikk, heltid/deltid, permisjonsuttak samt hvem personalpolitiske tiltak gagner.¹ I en håndbok for arbeidslivet søker LDO å markere nytten i å ha en personalpolitikk som får frem det beste i medarbeiderne, og forankrer slik likestillingsrapporteringen i virksomhetens økonomiske drift i tillegg til de rettferdighetsstandardene som ligger til grunn for et likestilt samfunn. I denne håndboken er det skissert mer nøye hvordan en likestillingsreddegjørelse bør se ut, og det påpekes at den bør omfatte likestillingstiltak i rekruttering, forfremmelser, utvikling, lønns- og arbeidsforhold samt trakassering.²

¹ Veiledning til bedre redegjørelser for likestilling. LDO, 2008

² Likestilling og mangfold. Tips og sjekklister for arbeidsplassen. Håndbok for arbeidslivet, LDO 2009

ARPenes tiltenkte rolle i lovgivningen fremover

ARP er i tillegg til at den er nedfelt i likestillingsloven, også nedfelt i diskrimineringsloven samt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. I tillegg forbyr Arbeidsmiljøloven diskriminering på grunnlag av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering eller alder.

En ny diskrimineringslovgivning blir utformet, og er nå ute på høring med frist ut desember.³

Formålet er å samle vernet mot diskriminering i én lov. Den skal erstatte, samkjøre og styrke de lovene mot diskriminering vi har i dag, likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.⁴

Kjønn: Fremme likestilling mellom kjønnene med særlig sikte på å bedre kvinnens stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. *Likestillingsloven*

Etnisitet, religion mv. Fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter. Hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. *Diskrimineringsloven*

Nedsatt funksjonsevne: Fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne. Hindre diskriminering. Bidra til nedbygging av samfunnsskapt barrierer og hindre at nye skapes. *Diskriminerings- og Tilgjengelighetsloven*

I forslaget til den nye loven blir ARP diskutert, foreslått endret og foreslått delvis slettet. Forslaget er at det fortsatt skal være plikt til aktivitet, men ikke til rapportering. Det foreslås at kravet til aktivitet skal inn i HMS-arbeidet og at aktivitetsplikten skal håndheves av arbeidstilsynet istedenfor LDO som er ordningen i dag. Det vil da endres fra fokus på rapportering til fokus på aktivitet. Et problem er at rapporteringen kan være en viktig faktor for å lage velrettede aktiviteter for likestilling. Hvis statistikken ikke foreligger, blir det vanskelig å se hvor innsatsen bør settes inn, og om den har noen effekt.⁵

Hva er A'en og RP'en i ARP?

Aktivitetsplikt: Alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. *Aktivt* betyr å iverksette konkrete tiltak. *Målrettet* betyr å definere målet for arbeidet og hvem som er ansvarlig. *Planmessig* betyr å utarbeide og følge en bevisst strategi

Rapporteringsplikten: Det skal i årsrapporten eller årsbudsjettet gis en redegjørelse av tilstanden i virksomheten når det gjelder kjønnslikestilling, og for virksomheter over 50 ansatte også for etnisitet og funksjonsnedsettelse. Videre skal den bidra til å velge ut og beskrive tiltak, samt beskrive hvilke resultater gjennomførte tiltak har gitt. *Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering. Veileder for arbeidslivet i arkiviets og rapporteringsplikten. Barne- og likestillingsdepartementet. 05/2009.*

³ Et helhetlig diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsværn og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK. Norges offentlige utredninger 2009: 14
⁴ Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering. Veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten. Barne – og likestillingsdepartementet. Trykk: Flisa 05/09

⁵ For en videre gjennomgang av dette, se KUN sitt høringssvar til ”NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern”, som snart vil være offentlig på BLD sine hjemmesider.

Hvordan skal det nærmere innholdet i aktivitetsplikten være? Kravet om at aktiviteten skal være målrettet innebærer at målet for likestillingsarbeidet og hvem som er ansvarlig for dette bør defineres. I kravet til planmessighet ligger utarbeidelse og oppfølging av en bevisst strategi. Aktivitetsplikten knytter seg til arbeidsgiverens personalpolitiske funksjoner i vid forstand, som arbeidstid, lønn, permisjonsordninger, beskyttelse mot trakassering, samt ansettelse og rekruttering. Relevante tiltak er gjennomgang av kriteriene for karriereutvikling, undersøkelser om disse fungerer ulikt for kvinnelige og mannlige ansatte, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne med videre, og den har beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten innebærer ikke en plikt til å gjennomføre bestemte tiltak. Den enkelte arbeidsgiver må selv, ut fra en analyse av tilstanden og utfordringene i bedriften, vurdere hvilke tiltak som er aktuelle og hensiktsmessige. For å oppfylle aktivitetsplikten må arbeidsgiver vurdere hvilke forhold som kan fungere som barrierer for arbeidstakere og arbeidssøkere avhengig av kjønn og for arbeidstakere og arbeidssøkere med etnisk eller religiøs minoritetsbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne, og hvilke tiltak som kan medvirke til å fjerne disse barrierene.⁶ Grensen mellom små og store virksomheter går ved 50 ansatte, og de små er unntatt aktivitetsplikt utenom kjønn. Det skal redegjøres i årsberetning eller årsbudsjett.⁷

Begrepet likestilling ulikt i arbeidslivet og i lovgivningen

En tidlig strid i innføringen av likestillingsloven slik den ble lagt frem for Stortinget i 1975, var om lovens formål skulle være "likestilling" eller "forbud mot diskriminering", den gang med kun fokus på kvinner.⁸ Dette tilsvarer en todeling i tenkning om likestilling som vi også ser i dagens samfunnsliv. Mange deler av privat næringsliv definerer ofte rettferdighet og likestilling som fravær av eksplisitt diskriminering hvor utfallet i fordeling av goder er skjevfordelt, men likevel opplevd som rettferdig og likestilt (Fostervold, 2009).⁹ Likestillingslovgivningen og Barne- og likestillingsdepartementet definerer likestilling annerledes, som fravær av implisitt diskriminering. Det forutsetter en viss resultatlikhet i fordeling av goder og som vil påpeke at hvis det er en sterk skjevfordeling så betyr det at kvinner og menns bidrag blir verdsatt forskjellig i samfunnet. Likestillingsloven er klar på at definisjonen i loven skal omfatte både eksplisitt og implisitt diskriminering:

Likestillingsloven: § 3. (Generalklausul) Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som 1) stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, 2) setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet. *Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) LOV-1978-06-09-45*

⁶ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2009/nou-2009-14/18.html?id=568943#note1>

⁷ Samme som fotnote 1, 17.2.2.1 aktivitetspliktens innhold

⁸ Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerpning av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.) s. 10.

⁹ Fostervold, Marianne (2009) Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser? Forståelser av likestilling i Statens vegvesen. Institutt for tverrfaglige kulturstudier. Doktoravhandlinger ved NTNU 2009:181

I dagens arbeidsliv i Norge synes det som at definisjonen avgrenset til eksplisitt diskriminering er utbredt, til tross for en tydelig annen definisjon i likestillingslovgivningen. Denne forskjellen i definisjon av likestilling kompliserer forholdet mellom lovens intensjon og brukerne av loven.

KUN sin veiledning og utredning om ARP

Gjennom pilotprosjektet ” Regionalt senter for likestilling og mangfold 2007 - 2010” er KUN sin rolle i implementeringen av loven om likestillingsrapportering å være et bindeledd mellom lovgivning og praksis og gjennom dette drive informasjons – og pådriverarbeid. KUN ”har ansvaret for” de 5 nordligste fylkene: Sør-Trøndelag Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finmark gjennom dette prosjektet. Alle disse fylkene representerer forskjellige typer utfordringer for likestillingsarbeidet, og det er store variasjoner innad i fylkene. Derfor har KUN startet et oversiktsarbeid, hvor de 5 fylkene og de 134 kommunene nå registres i en egen database hvor det fortløpende blir lagt inn informasjon. Når dette arbeidet er ferdig strukturert blir informasjonen lagt ut på KUN sin hjemmeside. Likestillingssenteret på Hamar og Senter for likestilling i Agder har gjort noe tilsvarende. Oversikt over likestillings- og mangfoldssentrene:¹⁰

- Midt-Norge og Nord-Norge: KUN senter for kunnskap og likestilling
- Øst-Norge: Likestillingssenteret på Hamar
- Sør-Norge: Senter for Likestilling i Agder
- Vest-Norge:??



I tillegg til pådriver- og informasjonsarbeid til kommunene har KUN gjennomført undersøkelser, for eksempel Hovde (2008) som har undersøkt 50 bedrifters redegjørelse for likestilling.¹¹ I denne undersøkelsen ble det funnet at det var en sammenheng mellom god rapportering og gode likestillingstiltak, uten å kunne ta en slutning om at det ene fører til det andre. Det ble imidlertid konkludert at ved aktive likestillingstiltak økte kvinneandelene i styrene, og at dette skyldes lovpålegg om aktivitetsplikt og kvinnerepresentasjon i styrer. Det ble også poengtert at likestilling ble ensidig relatert til kvinner, og at arbeidsplasser med mer enn 60 % kvinner sjelden hadde noen likestillingstiltak. De mente tiltakene var irrelevante for deres virksomhet fordi de hadde nok kvinner.

¹⁰ kartet er hentet fra www.vegvsenen.no

¹¹ Hovde, Karin (2008). ”Bedrifters redegjørelse for likestilling - Undersøkelse av 50 bedrifter sin årsberetning for 2006”. Kvinneuniversitetet Nord (KUN) Rapportserie

I tillegg har KUN undersøkt likestilling i tjenesteyting, for eksempel forskjeller i liggedøgn ved en rehabiliteringsenhet som tydelig viser en forventning om at menn skal bli tatt vare på av sine koner hjemme, men hvor gifte kvinner og single menn har vesentlig lengre opphold.¹² Videre kan det nevnes en annen tjenestebasert undersøkelse som viser at kvinner og menn får forskjellig oppfølging i attføring, hvor kvinner går tilbake til arbeidslivet i deltidstillinger, og menn til heltidstillinger.¹³ De tjenestebaserte undersøkelsene er viktige, og følger pengestrømmen fra staten og ut til befolkningen. Kommer pengene kvinner og menn like mye til gode? Fokus på tjenesteyting er også et viktig fokus i den internasjonale og nasjonale likestillingsstrategien "Gender Mainstreaming", men retningen står foreløpig ikke så sterkt i Norge som for eksempel i Svergie.

Metode

I denne undersøkelsen har det blitt gjennomført åpne dybdeintervjuer som har blitt tatt opp på lydband, samt notert underveis. Intervjuene er analysert og skrevet ut i form av lange sammendrag. Tonen for intervjuene har vært åpne og preget av en målsetning om å forstå den situasjonen virksomheten befinner seg i, samt å oppnå en felles forståelse for hva som kan være viktige bidrag fremover fra statsapparatet for å øke effektiviteten og gjennomføringen av rapportering eller annet for å nå intensjonen om økt bevissthet om likestilling i virksomhetene. Intervjupersonene ble spurt om det var greit at materialet ikke ble anonymisert, noe alle godtok. Det er likevel skrevet for eksempel "personalansvarlig i Reinertsen" istedenfor navn, i og med at det er rollen og ikke navnet som er viktig i denne sammenhengen, og fordi at ikke rapporten skal være søkbar på deres navn på nett. De ansatte som har blitt intervjuet har blitt anonymisert.

Målsetningen for undersøkelsen var å generere ny kunnskap om hvordan ARP ble håndtert i kommunen/virksomheten, og finne ut hvor skoen trykkes. Tanken var å få innspill til om likestillingsrapporteringen kunne tilrettelegges ytterligere.

Utvalget består av to kommuner, Namdalseid Kommune og Trondheim Kommune og to bedrifter, Kantega og Reinertsen. Til sammen 6 dybdeintervjuer og 6 mindre intervjuer/samtaler. I tillegg har hva bedriftene og kommunene kommuniserer om likestilling på sine nettsider blitt gjennomgått, samt likestillingsrapporteringen. Denne studien er generaliserbar på grunnlag av kvalitativ metodes krav til tette beskrivelser. Undersøkelsen er derimot ikke fullstendig, og det hadde vært mer kunnskap å hente fra forskjellige typer virksomheter, for eksempel kvinnedominerte private bedrifter (eks: barnehage) eller små private bedrifter (eks: restaurant), store statlige virksomheter (eks: vegvesenet) og så videre. Undersøkelsen lager likevel et tentativt bilde av nye problemområder.

¹² Karin Hovde (07) Likestillingstesting av kommunale tjenester i steinkjer kommune. Rapport fra Dag – og Døgnrehabiliteringsenheten. *KUN Rapportserie*

¹³ Hovde, Karin & Sloan, Lindis (2006). Kvinner til deltid og menn til heltid. Kvinner og menns attføringsløp i Levanger og Stjørdal 2004-2006. *KUN Rapportserie*

Tabellen viser intervjupersoner:

Virksomhet	Dybdeintervjuet	Intervjuer/samtaler
Namdalseid Kommune	Assisterende rådmann	
Nord-Trøndelag	Rådgiver	
Trondheim Kommune	Rådgiver	Ansatt i rådmannens stab
Sør-Trøndelag		
Kantega - Trondheim	Daglig leder	Tidligere mellomleder
Sør-Trøndelag		Ansatt
		Tidligere ansatt
Reinertsen - Trondheim		Mellomleder
Sør-Trøndelag	Personaldirektør	Ansatt
		Økonomidirektør

Presentasjon av Trondheim Kommune

Trondheim er en by-kommune i Sør-Trøndelag med nesten 170 000 innbyggere, som har et rimelig ung befolkning, kanskje på grunn av utdanningsinstitusjonene. Kommunen forventer å ha en vekst på 60 000 innbyggere på de neste 20 årene. Trondheim Kommunes likestillingsrapportering ble gjennomgått av LDO i 2007 og underkjent, men godkjent i 2008. De har tradisjonelle by-utfordringer når det gjelder kjønnslikestilling, integrering av innvandrere og universell utforming. Trondheim er spesiell på grunn av status som universitetsby, noe som medfører høy gjennomsnittsutdanning, og antakelig mer spredt bakgrunn for innvandrere. Fremmedkulturelle i bybildet kan likegodt være internasjonale doktorgradsstipendiater som asylsøkere, og det kan bryte noen stereotyper. Når det gjelder universal utforming, finner vi de vanlige utfordringene med kollektivtransport (lav-entrébusser), stadige fortauskanter samt skilting på fortau med mer. I tillegg har manglende universell utforming på en rekke utesteder sist påpekt av LDO i desember 2009. (Statistikk hentet fra SSB)

Presentasjon av Namdalseid Kommune

Namdalseid er en landbrukskommune i Nord-Trøndelag med tradisjonelle rurale utfordringer. De har et innbyggertall på 1720. Dette antallet er svakt synkende. De har høyere gjennomsnittsalder i befolkningen enn Trondheim. Når det gjelder innvandring så søkte kommunen om å få mottak i fjor, men ikke fått, og motivasjonen for dette ble mindre. Innvandrene består derfor stort sett av ingiftede kvinner. Kvinnene er fra forskjellige land, med forskjellige typer behov og ressurser. Universal utforming er en utfordring ved mer spredt bosetting hvor en er mer avhengig av bil. Kommunen har flere prosjekter som har elementer av likestilling og mangfold, og de fokuserer på bolystiltak særlig for kvinner. Av årsrapporten fra 2008 var det redusering av ufrivillig deltidsstillinger som var mest i fokus som likestillingstiltak. (Statistikk hentet fra SSB)

Presentasjon av Kantega

Kantega selger dataløsninger og har 68 ansatte fordelt mellom Trondheim og Oslo. De har en prosentandel kvinner på 39 %, noe som overgår de fleste andre it-firmaer. Kantega startet som en ansatteid bedrift etter at de ansatte videreførte sine prosjekter i et nytt selskap da moderselskapet slo dem konkurs. De har videreført prinsippet om at de ansatte skal eie selskapet, og kan sies å være en spesiell bedrift. De ble kåret til mest familievennlige bedrift i 2008, og er også prisbelønt for et godt arbeidsmiljø. De blir stadig referert i media som en foregangsbedrift når det gjelder likestilling – som for dem ofte handler om å hjelpe medarbeiderne til å få til balansen mellom jobb og familie, for å forhindre at de blir utslitt og ueffektive på jobb. Daglig leder påpeker også at de har en etisk standard for velferd som ikke dreier seg om inntjening, men som er en verdi i seg selv.¹⁴ På sine nettsider markedsfører de seg med at de praktiserer full likestilling på arbeidsplassen. De holder foredrag om det å være en likestilt bedrift, blant annet på ARP-konferansen arrangert av LDO i Trondheim august 09.

Presentasjon av Reinertsen

Reinertsen er en av de større aktørene i Norge innen sine markedsområder med over 1800 medarbeidere og en omsetning på 3 milliarder kroner. REINERTSEN er lokalisert i Trondheim, Orkanger, Oslo, Bergen, Bodø, Göteborg, Stockholm, Stenungsund, Malmö og Murmansk. De tilbyr leveranser innen markedsområdene olje og gass og industri, bygg og anlegg og samferdsel. De leverer tjenester i hele verdikjeden, fra prosjektutvikling, til utførelse, installasjon og drift. De beskriver seg selv som en tradisjonell ingeniørbedrift hvor likestilling ikke et tema, fordi de kun fokuserer på dyktighet. Reinertsens nettsider har ikke noe spesifikt om likestilling, men under overskrift "karriere" finner vi "jobbe i Reinertsen". Der står det at de fokuserer på livsløpstilpasning samt at de ansatte skal kunne ha balanse mellom familieliv, jobb og fritid. Reinertsen har 25 % kvinner i staben, men det sies ikke noe om i hvilke stillinger kvinnene jobber. I to intervjuer (en kvinne og en mann) av ansatte bekreftes det at den "tradisjonelle ingeniørkulturen" vegrer seg mot å snakke om likestilling, samtidig som de ansatte også påpeker at de selv heller ikke har noe behov for å snakke om likestilling fordi de opplever sin arbeidsplass som likestilt – med fokus på kunnskap istedenfor kjønn, etnisitet eller andre forskjeller mellom mennesker som ikke handler om kunnskap. Den kvinnelige ansatte ga imidlertid klar beskjed om å ikke nevne henne ved navn, fordi hun ikke ønsket å bli assosiert med likestillingsbegrepet. Det tyder på at begrepet har en negativ klang som antakelig ikke føles forenelig med forståelsen av at det er kun kunnskap og dyktighet som skal telle ved rekruttering, lønn, forfremmelser etc..

Erfaring med informasjon om ARP – med fokus på kjønnslikestilling

TRONDHEIM: Rådgiveren fra Trondheim Kommune kunne ikke huske å ha fått noe informasjon eller skriv om ARP da dette kravet kom første gang. I alle fall ville et slikt skriv kun bli lest én gang, og så ville man ha utviklet sine egne rutiner. Man går i prinsippet ikke tilbake til slike skriv og veiledere for å sjekke om man er i overensstemmelse i ettertid. Hun husket på dette tidspunktet at de hadde fått en veileder fra Barne- og likestillingsdepartementet som omhandlet temaet.

Trondheims årsrapportarbeid var i mange år uten likestillingsrapportering, men det kom med etter at ARP ble vedtatt. Kommunen vedtok i 2006 i samråd med formannskapet en plan for et mangfoldig

¹⁴ Senest, se adressa 16 des. 2009 om å forhindre utbrenthet gjennom å tilrettelegge for at ansatte, både kvinner og menn, skal opparbeide balanse mellom hjem og jobb.

arbeidsliv, som kom med i årsrapporteringen for 2007. Dette fungerte som et pressmiddel overfor dem selv for å komme i gang med arbeidet. Den planen innbefattet kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne. Når det gjaldt funksjonsevne og universell utforming, så jobbet kommunen bredere enn planen. Planen gikk kun på ansatte, universell utforming var for byens innbyggere.

Trondheim kommune fikk beskjed fra LDO om at de hadde mangelfull rapportering i 2007, og det ble ordføreren ikke glad for, det var ikke noen æresbevilgning for en rødgrønn politisk gruppe at ikke lovpålagte likestillingstiltak ble fulgt. KUN var i kommunen for å gi råd om hvordan rapporteringen skulle lages, og de endret rapporteringen etter dette. KUN ble derimot ikke nevnt som informasjonskilde når jeg spurte om dette, men kommer tilfeldig med i samtalen etter hvert. Det hadde vært lagt til rette lenge før dette å endre systemet, særlig på temaene lønn og personal. Kommunens medarbeidere hadde lenge definert systemer som for dårlige, og hver gang en medarbeider spurte om statistikk de ikke hadde, ga de beskjed videre om at det var statistikk de ønsket å ha tilgang på. Beskjeden fra LDO ble et positivt pressmiddel, og kommunen følte seg godt ivaretatt underveis. Den nye statistikkinnsamlingen vil starte i 2010 eller 2011. Inntil da hadde de tenkt å søke om dispensasjon fra LDO om krav til rapportering, og det har LDO godtatt.

Rådgiveren mente at det lå som et tegn i tiden å arbeide for likestilling og mangfold. Det ble nevnt barnehageprosjekter som viste hvordan barn i Trondheim kommunes barnehager blir behandlet forskjellig i forhold til kjønn, og hvordan det viste at selv etter år 2000 så sitter kjønnsrollene i. Dette 'tegnet i tiden' oppsto blant annet som effekt av lovgivningen. Når man måtte rapportere om hvor mange av hvert kjønn det var i ledelse, og hvor mange av hvert kjønn man hadde tilsatt i ledelse siste år, så måtte man begynne å spørre. Når man får kjønnsdeling på sykefravær så måtte man begynne å tenke. Krav til statistikk medfører kompetanseheving og bevisstgjøring og erkjennelser om likestilling og manglende sådan.

NAMDALSEID: Namdalseid har hatt rapportering på likestilling i flere år før det ble lovpålagt. Av aktiviteter ble det spesielt nevnt et 3-årig pilotprosjekt som handlet om ungdom og kultur, hvor kjønnsperspektivet var med. I tillegg kartla de i 2008 graden av uønsket deltid. 71,6 % av ansatte med deltidsstillinger ønsket utvidelse av disse (92% kvinner i deltidsstillinger). Kommunen hadde ambisjon om å få ned prosentandelen av uønsket deltid i forbindelse med ledighet, og de planla å gjøre en tilsvarende undersøkelse i 2009 for å følge utviklingen. Årsmeldingen manglet likevel statistikk på mer detaljert nivå, og hadde for eksempel kun gjennomsnitt av lønn og kjønn generelt, ikke knyttet til stilling eller nivå. Statistikken under sykemeldinger var verken kjønnsdelt eller knyttet til stillingskategori.

Av konkret hjelp eller veiledning om ARP, husket rådmannen å ha fått et skriv, som han mente de hadde hatt god nytte av. Rapporteringen var endret på grunnlag av dette skrivet, og hadde blitt mer statistisk basert. Skrivet ble oppfattet som "konkret og greit nok".

Assisterende rådmann fortalte at det derimot ikke var på grunn av skrivet eller lovgivningen at de hadde kartlagt deltidsproblematikk. Det var heller på grunn av den generelle samfunnsutviklingen, som han sa hadde blitt gradvis mer opplyst på likestillingsspørsmål. På spørsmål fra meg om hvor han ville henvende seg om hjelp eller kunnskap om likestilling i disse sakene, så sa han at han ikke visste det. Jeg fortalte om KUN sin rolle i veiledning i ARP, og da husket han at han allerede hadde hatt besøk av KUN, men sa at de hadde vært mer aktive i et spesielt prosjekt og ikke på rapporteringsdelen. Prosjektet hadde for øvrig fungert som en påminner om tematikken, og gjorde at

de var oppdatert. Kommunen ble "holdt varm" på likestillingsproblematikk på grunn av én pådriver som stadig kom med forslag til å bedre kvinners arbeidssituasjon. Denne pådriveren hadde fått innspill fra KUN. Denne trenden i tiden medførte også at likestilling ble satt i sammenheng med tiltak som gikk på bolyst for kvinner, hvor de ønsket å bygge opp en sterkere identitetsfølelse for å holde kvinnene i bygda, og få dem til å ønske å flytte tilbake etter endt utdanning. Det var en rekke tiltak rundt dette som delvis var iverksatt.

Foreløpig oppsummering fra kommunene viser at de peker på lovgivning som en positiv pådriverfaktor og som et argument for å prioritere denne type arbeid. De ønsker mer detaljstyrt lovgivning, og gjerne sterkere lovgivning som vil medføre at de får mulighet til å arbeide mer med dette. Rådgiverne ønsker å bruke loven som tyngde i sin argumentasjon for å prioritere dette arbeidet i kommunen overfor sine ledere. Pådriverpersonene vil i mange tilfeller være rådgivere, og må innta en forhandlingssituasjon med sin ledelse. Det er altså behov for en allianse mellom rådgivere og Statsadministrasjonen for å få gjennomført en endring i holdninger til likestillings og mangfoldsprosjekter.

Videre ser vi at KUN som har vært inne som rådgiver i forhold til ARP i begge kommuner, ikke blir nevnt i forbindelse med ARP, men som utslagsgivende for at de oppfatter at likestilling er en "trend i tiden". Det ser ut til at et fokus på å skape nye forståelser av likestilling kan ha en god effekt. Det betyr å vise hvordan likestilling kan settes i spill med andre forhold som er viktige for kommunen, for eksempel bolyst, helsetjenester etc, som KUN har holdt foredrag om.

KANTEGA: I Kantegas årsrapport 2008, under underoverskrift om likestilling, står det: 39% av alle ansatte er kvinner. Kvinneandelen i ledergruppen var 40% ved utgangen av året. Kvinneandelen i styret var 20%. Sett i forhold til erfaring og kompetanse var gjennomsnittlig lønn for mannlige og kvinnelige konsulenter tilnærmet lik i 2008. Kantegas bedriftskultur bygger på samhold og likeverd, dette gjenspeiles i likestillingsarbeidet både når det gjelder kjønn, alder og etnisk bakgrunn.

Leders kommentar var at de hadde en kort årsberetning. De gjorde det som er lovpålagt, og medarbeiderundersøkelser. Han sa at de ikke trengte noen hjelp til dette.

REINERTSEN: Personaldirektøren kjente ikke til ARP. Årsrapporten var outsorset til å tilfredsstille lovens krav til rapportering. Han sa at det ikke stod noe i årsrapporten, at det var mer som en årsplan for internt bruk. Han sa videre at de likevel hadde rapportering på fravær delt etter kjønn, samt kjønnsfordeling i styret. De forholdt seg til formkrav og rapporteringen var i orden og alt var greit, sa personallederen. Da jeg spurte om de hadde noen aktiviteter eller policy på likestilling, så sa han at det hadde de ikke, men at de selvsagt praktiserte likestilling. Det var interesser og ambisjoner som styrte karriereutviklingen, og de ønsket å ha rette folk i rette posisjoner.

Personalleder påpekte at det ikke var deres skyld at det var så få kvinner som tok teknologisk utdanning. Han forsikret om at hvis kvinnene fantes og det var lovpålagt radikal kvotering, så hadde det ikke vært noe problem å gjøre. Ellers anså han kvotering av kvinner som grov diskriminering av menn, spesielt i tider hvor det var vanskelig å få jobb.

Foreløpig oppsummering fra privat næringsliv viser at det lovpålagte kravet til rapportering om likestillingsaktivitet (ARP) i årsrapporteringen blir satt ut til regnskapsførere, forretningsadvokater eller liknende. Det vil si at den ikke oppfyller intensjonen om at rapporteringen skal føre til

bevisstgjøring i virksomheter. Det er heller ikke selvsagt at virksomhetene engang kjenner til lovgivningen, fordi det ikke er de som tar seg av det. Selv ikke Kantega, som markedsfører seg som likestilt, legger noe energi i denne rapporteringen eller lovgivningen.

Erfaring fra andre undersøkelser viser at bedrifter som lager større årsrapporter hvor styrets beretning inngår, har mer omfattende rapportering i denne sammenhengen. Eks Tine, Nidar og Skanska fra den tidligere omtalte undersøkelsen fra KUN.¹⁵ Dette inngår som en del av selskapenes utadrettede profilering. Det ser ut til at rapporteringen i årsrapporten gjenspeiler strukturen i bedriften og hvor nær kontakt det er mellom styret og administrasjon. Det er styret som står ansvarlig for årsberetningen/årsrapporten.

Etnisitet som diskrimineringsgrunnlag

TRONDHEIM: Trondheim kommune hadde samme bevisstgjøring i forhold til innvandring som diskrimineringsgrunnlag. Her var det imidlertid en svakhet på statistikk fordi det ble oppfattet som umulig, omstridt og mulig uetisk å samle data på grunnlag av etnisk tilhørighet. Kommunen hadde derfor samlet inn slik informasjon i 2008 gjennom spørreskjema, som de vurderte til å være en mer etisk riktig måte å gjøre det på. Undersøkelsen skal gjennomføres på nytt. Kommunen har et lederrekrutteringsprogram, hvor de rekrutterer ledere fra ikke-vestlig kulturbakgrunn.

NAMDALSEID: Assisterende Rådmann sa at likestillingen var "satt ut i live" gjennom at de allerede har rettferdige ansettelsesprosesser, men at dette ikke har hatt noen effekt på mangfold fordi de har manglet søkere fra andre etniske grupper eller søkere fra underrepresentert kjønn som har hatt tilsvarende kompetanse som den beste søkeren. Altså refererte han til moderat kvotering, og at kravene for moderat kvotering ikke har vært til stede.

Intervjuer spurte om det var gjort en liknende kopling mellom bolyst og innvandrere som mellom bolyst og etnisk norske kvinner som ble nevnt overfor, og en slik kopling hadde de ikke gjort.

REINERTSEN: Når det gjaldt kulturelt mangfold, så fortalte personalleder at de hadde et stort verksted i Russland og samarbeidet med folk derfra. Når det gjaldt innvandrere til Norge, så konkurrerte de på lik linje, og var like bra og bedre, sa han. Daglig leder: "Mangfold er uavhengig av kjønn og kultur, det handler om personlighet og mennesket bakom!".

Foreløpig oppsummering fra kommunene og privat næringsliv viser at kommunene er delvis bevisst problemstillingen, men at bevisstheten for kjønnslikestilling er langt høyere enn når det gjelder de andre diskrimineringsgrunnlagene. Samtidig viser Trondheim til problemer med rapportering på grunn av at man ikke har lov å spørre ansatte om hvilken etnisitet de har. Namdalseid rapporterer også problemer med rapportering pga etiske hensyn. De intervjuede representantene fra privat næringsliv inkluderer etniske andre i en forståelse av likestilling som fokus på enkeltpersonens rett til fravær av direkte diskriminering samt fokus på faglig flinkhet og personlighet uansett kjønn eller etnisitet.

¹⁵ Hovde, Karin (2008). "Bedrifters redegjørelse for likestilling - Undersøkelse av 50 bedrifter sin årsberetning for 2006". Kvinneuniversitetet Nord (KUN) Rapportserie

Universell utforming

TRONDHEIM: Rådgiver kommenterte at universell utfordring ikke alltid var mulig, for eksempel at å være barnehageansatt og blind kunne by på problemer.

KANTEGA: Kantega hadde ingen ansatte som hadde behov for spesiell tilrettelegging per dags dato, men hadde likevel valgt å flytte inn i nyoppusset bygg med universell utforming. De valgte å leie disse lokalene fordi de ønsket en god standard på sine kontorer, og at kravet om universell utforming var inkludert i regelverket for nyoppussete bygg og nybygg. Det var også moderne og energibesparende lokaler, og midt i sentrum. Det kostet mye, men de mente det var verdt det. Det var ikke daglig leder som hadde vært pådriver for å få et universelt utformet kontorlandskap. De hadde tatt beslutningen om å leie her på grunn av at de hadde valgt ut en byggkomité av de ansatte som var veldig bevisst dette.

REINERTSEN: Med nedsatt funksjonsevne gjaldt det likedan som med innvarndrere og kvinner/menn. Det hadde ingen betydning, det var kunnskapen som gjaldt, sa personalleder. De hadde en rullestolbruker for noen år siden, nå hadde de en som måtte sove en time hver dag for å klare arbeidsdagen.

Foreløpig oppsummering for kommunene og privat næringsliv viser at når det kommer til universell utforming samt tilrettelegging for arbeidstakere som trenger spesiell tilrettelegging, trengs det mer bevisstgjøring i kommunene på lik linje med det arbeidet KUN har gjort for likestillingsarbeidet. I privat næringsliv, i Kantegas tilfelle, viste det seg at lovgivning var utslagsgivende. Reinertsen inkluderte funksjonsevne inn i det som er irrelevante beskrivelser av en person, fremdeles er det individets personlighet og faglig dyktighet som er det som skal telle.

Lage verktøy for enklere rapportering?

TRONDHEIM: Rådgiver i Trondheim kommune sa at hvis det skulle utvikles et dataverktøy, kunne man lage et system hvor man ikke kunne gå videre til B før man har fylt ut A. Det ville skape en læringseffekt hvis man må rapportere på noe som man ikke har noe forhold til, og man må sette seg inn i saken og oppnå læring. Videre måtte det være fokus på *hvorfor* man skal rapportere. Selve erkjennelsesprosessen er viktig, sa hun. Videre ble det laget et scenario hvor BLD kom med nye krav hvert år, som et slags "årets likestillings/mangfoldstema", som skulle rapporteres på for første gang. Temaene fra årene før skulle følges opp og rapporteres fra hvert år. Det nye temaet ville bli årets nye læring. Det måtte være anledning til å søke dispensasjon, for å tilrettelegge data, og komme tilbake i neste års oppdatering på det temaet. Det måtte også være mulig å søke dispensasjon på grunnlag av irrelevant spørsmål for deres kommune. Hun ville også ha likt at kommunene kunne ha kommet med forslag til hva som skulle bli neste års tema.

NAMDALSEID: Tips til enklere rapportering for kommunen var at det ikke ble for komplisert eller omfattende. Enkle rapporteringskolonner for det som var mest viktig. De mente at det ville vært fint om en kunne rapportere direkte på nett.

Det ble sagt sa at man må ta utgangspunkt i å endre praksis direkte fordi "gamle gubber fortsatt styrer i distriktsnorge", og at man derfor må presse igjennom noe som oppfattes som unaturlig, for å få en effekt. Jeg forstod det slik at hun mente at det burde bli satt krav til antall prosent kvinner,

altså kvoter, i forskjellige mannsdominerte sammenhenger, for å motvirke en oppfatning om at det var unaturlig for kvinner å være der. Hun hadde slik en oppfatning om at når man fikk kvinnene inn, ville holdningene endre seg, en sammenheng som for øvrig også ble funnet i dr. avhandlingen til Fostervold (2009).¹⁶

Videre var et råd til enklere rapportering var å få det mer målbart. Det ble ønsket sjekklister fordi det ellers er så lett å si at "det bare ble slik". Sjekklisten bør være slik at man må igjennom den for å kunne levere rapporteringen.

Et annet moment som ble nevnt, var muligheten for å legge ansvaret for likestilling i organisasjonen til en person, som ble sammenliknet med at barna skal ha en person som skal ivareta deres rettigheter. Man bør tvinge noen til å tenke nye tanker. Begrunnelsen for bruk av tvang var at denne målsetningen er så viktig, og at man måtte slutte å tro at alle må være enige i beslutningene. Videre ble det påpekt at maktaspektet burde inn i rapporteringen, kanskje som en slags vekting av stillinger. I Namdalseid var det flat struktur i kommunen, noe som medførte økt makt til ledergruppen som kun er menn, og liten makt til mange kvinnelige nestledere. Rapporteringen ga på den måten feil bilde av maktstrukturene. Rapporteringen bør knyttes til klare krav. Eventuelt kunne man søke om dispensasjon hvis man ikke kunne rapportere slik det var foreskrevet. , slik må kommunen gjøre noe aktivt hvis man skal la være. Alt må styres med pålegg. Krav om spesifikke rapporteringer fører til at noen må sette seg inn i det, og det betyr kompetanseheving i kommunen. Namdalseid stiller kommunen til rådighet hvis det blir snakk om å ha en pilotkommune for gjennomføring av en ny form for rapportering. **Foreløpig oppsummering av kommunene** viser at kommunene ønsket mer pålegg og sterkere styring i rapporteringen. De ville gjerne ha en datastyrt rapportering, hvor man ikke kan gå videre til neste spørsmål før en har besvart det ene så godt det lar seg gjøre. I tillegg ønsket de detaljert styring på hvilken statistikk de skal legge frem, og gjerne en slags vekting av makt. En slik vekting av makt lar seg vanskelig gjøre, fordi maktstrukturer ikke er så synlige at de lar seg vekte på en enkel måte. Denne kommentaren vil derfor foreløpig stå som en kritikk til rapporteringen hvor det mangler et reelt maktperspektiv.

KANTEGA: Daglig leder sa at likestillingsrapporteringen bare var et tillegg til annen lovpålagt rapportering, og at det ikke var et stort arbeid og at det betyr lite. For Kantega var det den frivillig likestillingsaktiviteten som var viktig. Kantegas historie om likestillingsaktivitet følger nedenfor:

Kantegas likestillingsprosess: De hadde en periode med frivillig lønnsnedgang, halv og hel permisjon og oppsigelser. Da ble det tydelig hvor forskjellige lønningene var, ment fantes ikke penger i systemet til å rette opp. 60 % av de ansatte mente at de hadde et urettferdig lønnssystem. Hva skulle de gjøre? Det var tydelig forskjell på lønn mellom menn.. Det var i utgangspunktet vanskelig å se kjønnsforskjellene, fordi kvinner og menn var spredt ut over organisasjonen, og de hadde ikke så mange på hver avdeling og hvert nivå. Det gikk alltid an å legge forklaringene på andre faktorer enn ulikestilling, som dyktighet eller ansvar. Det eksisterte en veldig individualisme, med store lønnsforskjeller og hvor kvinner og noen menn ble hengende etter fordi de ikke var så offensive til å stille krav. Men var det å stille krav en så viktig evne at en skulle belønnes økonomisk for det? Daglig leder gjennomførte en analyse for å identifisere hva slags faktorer som utgjorde forskjellene, og svaret ble at det var en forskjell på 22 000 som kun kunne forklares med kjønn. Andre faktorer som ble sjekket var alder, geografi, utdanning med flere.

¹⁶ Fostervold, Marianne Eidem (2009)

Det førte til at de startet en prosess med å lage en ny og rettferdig lønnsmodell, hvor de skulle bli enige om hvilken betydning for eksempel ansiennitet og ulike roller i bedriften skulle ha for lønnen. Det ble innkalt til allmøte og det ble opprettet en arbeidsgruppe for å finne frem til de kriteriene som flertallet kunne være enig i at var rettferdige kriterier for lønn. Før undersøkelsen mente 40% at lønssystemet var rettferdig, etter den nye lønnsmodellen kom i bruk, mente 70 % at lønnsmodellen var rettferdig. Ingen gikk ned i lønn i denne endringen, men lønnen til de som hadde høyest lønn ble fryst. De hadde som målsetning å øke de andres lønn, altså forutsatte dette en viss grad av økonomisk oppgang. De som tjener mest må akseptere at de andre får lønnspålegg som de på et vis finansierer. Det krever solidaritet å gjennomføre dette uten at noen slutter. Ingen har sluttet, og det er antakelig fordi det var så godt forankret gjennom allmøter etc. Det var 30 % som ikke syntes at lønssystemet fremdeles ikke var rettferdig, men de sluttet ikke. Daglig leder mente at det var fordi at de ikke opplevde urettferdigheten på en slik måte som gjorde dem sinte, de forstod og anerkjente argumentasjonen som lå til grunn for endringene. Hovedsaken var at argumentasjonen for hvorfor lønnen skulle endres var åpenbare.

Daglig leder mente at det ikke ville være en god ide å lovpålegge en slik type analyse på lønn, fordi analysens nytte var avhengig av å finne gode variabler, og god forankring i organisasjonen. Han mente at det kunne være en ide å få finansiering fra statlig hold til å gratis kunne bistå organisasjoner som ville gjøre en slik endring, på samme måte som det i dag blir finansiert opplæring og støttet til opplæring i Aktivitets- og redegjørelsesplikten (rapporteringsplikten) i regi av KUN og de andre likestillings- og mangfoldssentrene.

REINERTSEN: Økonomidirektør svarte at likestilling ikke var noe tema, at de bare gjorde det de skulle, som de var lovpålagt, og at det var helt uproblematisk! De ønsket ikke noen forenkling av rapporteringen.

Foreløpig oppsummering av privat næringsliv viser at rapporteringen ikke fungerer som intendert, og at det er et skott mellom rapporteringen og virksomheten i disse to virksomhetene, og at rapporteringen oppleves som uinteressant for administrasjonen i virksomheten.

Lønnsanalyseprosessen i Kantega derimot rettet opp åpenbar kjønnsdiskriminering, og hadde forankring blant de ansatte i prosessen.

Oppsummering

Når det gjelder kommunene, så er en stor og en liten kommune blitt intervjuet, en urban og en rural, Trondheim og Namdalseid. De hadde forskjellige utfordringer, men begge formulerte et behov for mer poengtert og klare krav i likestillingsrapporteringen. Begrunnelsen for dette var ikke at selve rapporteringen var vanskelig, men at det var vanskelig å finne ressurser til å gjennomføre det kommunen ikke var pålagt å gjøre. Likestillingspådriverne trenger mer enn god vilje, de trenger tyngde i argumentene, og det kan de få de via klare og sterke pålegg.

Når det gjelder hva de mente ville ha gjort rapporteringen enklere å gjennomføre, så svarte de mer på hva de mente var mest effektivt, og det var bevisstgjøring via opplæring. Det var altså opplæringen og bevisstgjøringen som kom med den, som var viktig. Pålegg om rapportering fungerte altså som pådriver og pålegg om opplæring, og var dermed nyttig. Det resulterer i at stadig nye temaer (som for eksempel etnisitet, aldersdiskriminering, interseksjonalitetstenkning) som blir tilført en rapportering, vil være nyttig. Det ble spesifisert at det burde være mulig å søke fritak hvis deler av

rapporteringen ikke var nyttig for dem, eller hvis de trengte tid til å sette i gang opplæring, og hvis de viste at de ville rapportere neste år når de hadde tilgang til ny statistikk eller på annen måte ny kunnskap om situasjonen i bedriften. De kunne også tenke seg å få mulighet til å komme med innspill om nye punkter som burde tilføres rapporteringen, som for eksempel klasseperspektiv i innvandringsstatistikk, eller menn i omsorgssektoren, etter hvert som de selv opplevde at det manglet kunnskap eller utredning om deres befolkning eller ansatte.

Løsningsforslag: 1) Etterkomme ønsket om sterkere regulering og sterkere påbud, for å gi tyngde til prioritering av likestillingstiltak. 2) Påvirke "tidsånden" ved at likestillings- og mangfoldssentrene fortsetter pådriverarbeidet i kommunene ved å være tilstede for seminarer og møter, og spesielt påpeke sammenhenger mellom likestilling og saker som opptar kommunen som arbeidsgiver, tjenesteyter og planlegger.

Når det gjelder privat næringsliv, så er to bedrifter i Trondheim intervjuet, begge over 50 ansatte. Kantega og Reinertsen. Tendensen her var at redegjørelsen var mindre virksom og fikk ikke noen effekt i forhold til "trender i tiden", fordi de satte bort årsrapportarbeidet. Begge bedriftene mente at rapporteringen var uproblematisk, de ønsket ikke noen forenkling eller tilrettelegging. Begge bedrifter mente at de allerede hadde likestilling i sine bedrifter, men de profilerte seg med forskjellige likestillingsidentiteter.

Kantega viste til en analyse av kjønn, hvor det ble åpenbart at noen menn tjente mer enn andre menn og kvinner på grunnlag av at de var flinke til å stille krav, og det var enighet i bedriften at det ikke var en rettferdig lønnsfordelingsmodell. Allmøte og analysen ga tyngde i argumentasjonen, og kanskje også det at det handlet om en gruppe som bestod av både kvinner og menn.

Daglig leder mente at en tilsvarende prosess ikke kunne pålegges andre bedrifter, fordi det krevde innsidekunnskap og velvillighet til å finne løsninger. Da de ble spurt om deres form kunne ha blitt fulgt opp av KUN som var finansiert fra BLD, slik rådgivning i ARP blir nå, så mente han at det kunne være en god strategi.

Løsningsforslag: 1) Hvis man øker detaljnivået på rapporteringen på likestillingsaktivitet, for eksempel spesifikt på rekruttering, så må regnskapsfører i større grad ta kontakt med personalleder, som dermed blir bevisstgjort i større grad. Spesifiseringen må være av en slik art at denne koplingen blir tvunget igjennom. 2) Tilby gjennomføring av analyser og "sessions" etter Kantegas modell, og legge noe av likestillings- og mangfoldssentrene innsats her. 3) Gå for den nye diskrimineringslovgivningen hvor det er foreslått å legge ansvaret for likestillingsaktivitet til HMS-avdelingen og håndhevingen av likestillingsaktivitetsplikten til arbeidstilsynet med sterkere mulighet til sanksjonering – for å få ansvaret for statistikkarbeidet inn i virksomheten. Et kritisk spørsmål her er om arbeidstilsynet vil prioritere dette, og at det bør samtidig kreves spesielle kampanjer på oppfølging for å unngå nedprioritering. Dette kommer frem i et skriftlig svar fra en ansatt i en HMS-avdeling fra undersøkelser knyttet til en annen undersøkelse: høringssvaret som omhandler nettopp denne mulige endringen: ¹⁷

¹⁷ Fostervold, Marianne Eidem (2009) Høringssvar til NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern. *KUN høringsserie*

”Min erfaring med arbeidstilsynet så langt er at de nesten ikke kommer på tilsyn iht Internkontrollforskriften (HMS) kontor etc. Det de bruker mest tilsynstid på er operativt på byggeplassene/fabrikasjon (kjemikalier, sikkerhet, utlandske arbeidstakere etc). jeg vil derfor tro at arbeidstilsynet sånn i utgangspunktet ikke vil prioritere likestillingsoppfølging mer enn de gjør for Internkontrollforskriften i dag. Hvis de da ikke kjører en kampanje ol på denne oppfølgingen.”

Et krav om oppfølging sammen med midler til spesielle kampanjer på likestilling og mangfold, kan kombineres med andre viktige tema hvor det er politisk velvilje til prioritering, som for eksempel psykososialt arbeidsmiljø og generell toleranse for annerledeshet vs. mobbing knyttet til sykefravær grunnet type lidelser som utbrenthet eller depresjon.

Disse tiltakene kan diskuteres som aktuelle forslag. Analyser i Fostervold (2009) viser at det finnes flere forståelser av likestilling i arbeidslivet, og en består av en som definerer likestilling som fravær av eksplisitt diskriminering, og en annen definisjon omfavner også implisitt diskriminering.¹⁸ Eksplisitt diskriminering er ikke akseptabelt for så godt som noen, mens implisitt diskriminering er irrelevant for manges rettferdighetsbegrep og likestillingsforståelse i arbeidslivet. Hvis man kan gjennomføre analyser som legger frem bevis på eksplisitt diskriminering, som Kantega gjorde, spilles det på arbeidslivets hjemmebane og innenfor deres egne forståelser av rettferdighet og likestilling. En vil kunne anta at når man jobber innefor deres egne forståelser så vil det kunne gjøre gjennomføringen av endringer enklere. Det er likevel et problem at mange bedrifter ikke har samme forståelse av likestilling som ordlyden i likestillingsloven, som inkluderer både eksplisitt og implisitt diskriminering. Hvor stor spredning og hvor utbredt dette er og hvilke løsningsforslag som kreves her, er ikke analysert i denne undersøkelsen, men vil være viktig for den videre utviklingen av tiltak.

Konklusjon

Når vi har kalt denne rapporten for ”Aktivitets- og redegjørlesesplikten: Skoen som ikke trykkes?” så henviser det til hypotesen om at kommuner og privat næringsliv oppfattet rapporteringen som vanskelig, men at dette ikke var tilfelle.

Kommunene ønsket mer trykk. Problemene hos kommunene var nedprioritering og mangel på tyngde i argumentasjon for å prioritere likestilling som var det største hinderet. De ga uttrykk for at de ønsket et sterkere og mer detaljert regelverk.

Hos de private bedriftene så det ut til å være et gap mellom de som rapporterte og virksomheten for øvrig som representerte problemene og ARP representerte ikke noe trykk overhodet. Dette resultatet er ikke det samme som den tidligere nevnte undersøkelsen fra KUN, som viste mer engasjement for likestillingsrapporteringen.¹⁹

Med de foreslåtte endringsforslagene fra oppsummeringskapitlet, vil det være nyttig å komme med noen konkrete forslag til endring basert på denne undersøkelsen:

¹⁸ Fostervold, Marianne Eidem(2009) samme som overfor.

¹⁹ Hovde, Karin (2008). ”Bedrifters redegjørelse for likestilling - Undersøkelse av 50 bedrifter sin årsberetning for 2006”. Kvinneuniversitetet Nord (KUN) Rapportserie

For kommunene:

- a) Fortsette informasjons- og pådriverarbeidet – synliggjøre sammenhenger mellom likestilling og saker som opptar kommunen som arbeidsgiver, tjenesteyter og planlegger, som for eksempel bolyst, sykehjem, helse, skole, barnehage, infrastruktur eller andre forhold.
- b) Mer spesifiserte og sterkere krav til rapportering i kommunene, gjerne med datagenerert rapportering hvor man må besvare det ene spørsmålet for å gå videre til det neste.

For privat næringsliv:

- a) Gå for den nye løsningen i den nye diskrimineringslovgivningen med å sette krav om aktivitet om likestilling til HMS og håndhevelsen til arbeidstilsynet, og begrense det til Aktivitets- og redegjøringsplikten. Det bør samtidig settes krav til og gis midler til spesielle oppfølgingskampanjer av likestillingsfokuset i Arbeidstilsynet, gjerne som en del av et større perspektiv. Vanlig klageinstans for enkeltmennesker som føler seg diskriminert vil fortsatt være Likestillings- og diskrimineringsombudet. Videre bør den foreslåtte opphevelsen av redegjøringsplikten diskuteres, fordi funnene om viktigheten av rapporteringen er sprikende. Det bør heller overveies om man kan gjøre noen endringer som vil gjøre likestillingsrapporteringen mer nyttig for de virksomhetene som ikke har noen nytte av den i dag. Det kan hende at for eksempel plassering av hele aktivitets- og redegjøringsplikten i HMS ville ha hatt en god effekt.
- b) Private bedrifter spesielt vil ha nytte av profesjonelle likestillings- /rettferdighetsanalytikere som kan analysere for eksempel lønn – kjønn etter mål av Kantega, og holde "sessions" med allmøter og demokratisk forankring.