

Aktivt likestillingsarbeid

En analyse av rapportering i de 50 største norske virksomhetene

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i Likestillings- og diskrimineringsloven stiller krav om hvordan arbeidsgivere må jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I 2019 vedtok Stortinget en styrking av Aktivitets- og redegjørelsesplikten. Endringene trådte i kraft 1. januar 2020 og gjelder alle virksomheter i Norge.

Dette notatet presenterer en studie av hvordan de femti største norske virksomhetene (etter omsetning) oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

Hensikten med denne studien er å forstå både hvordan arbeid for likestilling og diskriminering har utviklet seg over tid, hvordan arbeidet presenteres og problematiseres og hva virksomhetene gjør for å fremme likestilling og forhindre diskriminering. Aktivitetsplikten studeres gjennom virksomhetenes rapportering. Krav om rapportering gjelder for alle virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, samt virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, der en av arbeidslivets parter krever dette.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, med unntak av alder. Kjønnforskjeller i lønn, deltid og midlertidighet skal kartlegges med tall. Det bidrar til at kjønn tar mer plass enn de andre diskrimineringsgrunnlagene i virksomhetenes redegjørelser.

“Regler som pålegger private og offentlige aktører en plikt til aktivt likestillingsarbeid, betegnes i likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) som aktivitetsplikt. Plikten til aktivt likestillingsarbeid henger nøye sammen med en plikt til å dokumentere eller redegjøre for tiltakene som er iverksatt” (Hellum og Strand, 2022, s. 396).

“Likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om aktivitets- og redegjørelsesplikt plasserer et omfattende samfunnsmessig ansvar for likestilling på en rekke offentlige og private aktører” (Hellum og Strand 2022, s. 396).

Datagrunnlaget for studien er årsrapporter fra 2017, 2019 og 2021 for Norges femti største virksomheter. I noen tilfeller er likestillingsarbeidet til virksomhetene redegjort for i separate vedlegg, disse inngår i materialet. Rapportene er offentlige dokumenter som er tilgjengelige for allmennheten.

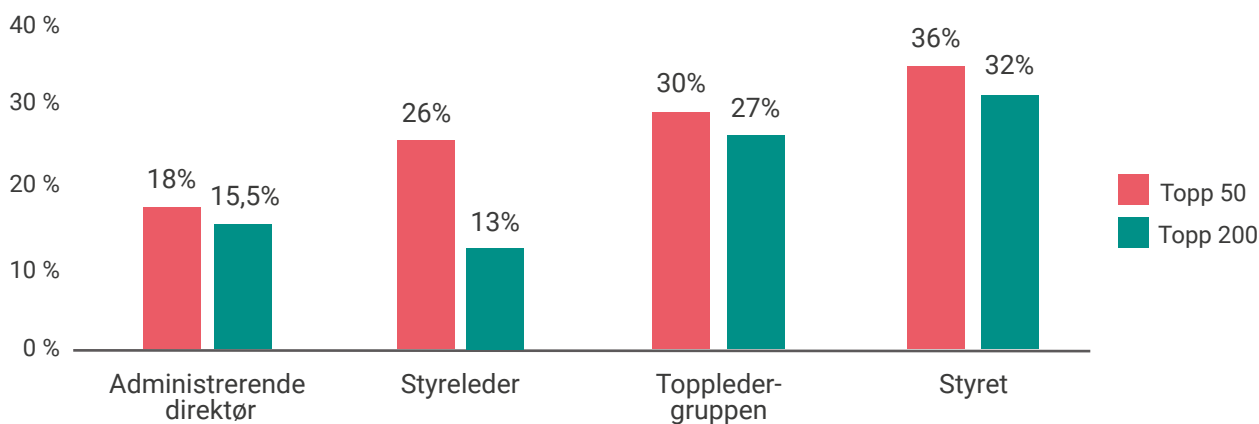
Materialet er kodet ved hjelp av tekstanalyseprogrammet NVIVO. Materialet ble kategorisert etter de forskjellige grunnlagene for diskriminering (kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse osv.) og etter ulike rapporteringskrav (lønnskartlegging, kjønnsbalanse osv.). Sammenligningen av årsrapporter over tid er gjort ved å kartlegge omfanget av begrepene "likestilling", "diskriminering", "mangfold" og "kvinner" i årsrapporter fra 2017, 2019 og 2021.

Analysen er informert av Benshop og Verloo (2006) sin studie av likestillingsarbeid, som skiller mellom begrunnelser for likestilling, hvilke problembeskrivelser som kommer til uttrykk og hvilke tiltak som iverksettes.



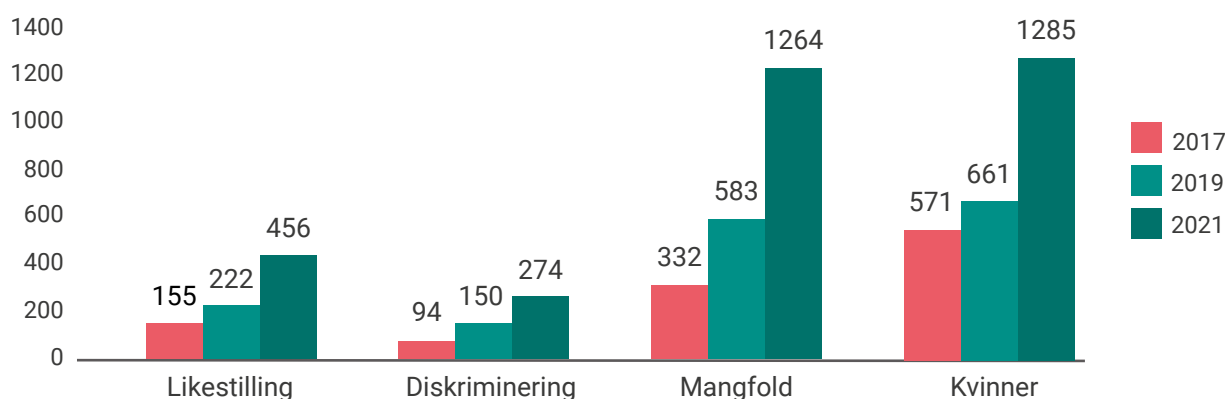
Kjønnsbalanse i store norske virksomheter

Kvinneandel i prosent på ulike ledelsesnivå i de femti største virksomhetene sammenlignet med totaltallene for de 200 største etter omsetning.



Data fra CORE Topplederbarometer viser at både i de femti største virksomhetene og i de 200 største virksomhetene i Norge er kvinneandelen i lederstillinger lav. Gjennomsnittlig kvinneandel i lederstillinger er likevel høyere i de 50 største virksomhetene enn i de 200 største virksomhetene. Dette gjør at datamaterialet i denne studien kan fungere som et «best case»-utvalg, der selskapene antas å ha fokus på og ressurser til å jobbe med likestilling og mangfold.

Mangfolds- og likestillingsarbeid i 2017, 2019 og 2021



En måte å undersøke effekten av ARP er å sammenligne årsrapporter over tid, og se om forekomsten av begreper som brukes for å beskrive likestillings- og mangfoldsarbeid har økt. Sammenligning av årsrapporter fra 2017 og 2019 med årsrapporter fra 2021 viser en markant økning, og særlig fra 2019 til 2021.

Virksomhetenes begrunnelser

Virksomhetenes begrunnelser for et aktivt likestillingsarbeid kan deles i to kategorier. En er å vektlegge lønnsomhet, konkurransedyktighet og produktivitet som viktige grunner til å drive et aktivt mangfolds- og likestillingsarbeid. Den andre kategorien handler om å vektlegge normative hensyn, som etikk, tillit og rettslig forpliktelse. De ulike begrunnelsene er ofte forbundet.

Lønnsomhet, konkurransedyktighet og produktivitet

Den mest brukte begrunnelsen for likestillings- og mangfoldsarbeid er at det lønner seg. Flere av virksomhetene viser til forskning som påviser sammenheng mellom kjønn, mangfold og lønnsomhet.

Ulike begrunnelser oppgis for hvorfor likestilling og mangfold er positivt for lønnsomhet, produktivitet og konkurransedyktighet. For det første blir det beskrevet som viktig for å sikre en best mulig rekruttering av medarbeidere til virksomheten, eller for å sikre trivsel slik at medarbeidere ikke slutter.

Videre blir det argumentert med at likestillings- og mangfoldsarbeid kan skape mer motiverte, kreative og produktive ansatte. Et tredje argument for hvorfor mangfold er lønnsomt er at en mangfoldig arbeidsstokk gir et mangfold av perspektiver, og at perspektivmangfold fører til bedre problemløsning og høyere produktivitet.

Eksempler:

«Vi bygger ambisjonen vår på forskning som sier at mangfoldige og inkluderende team er mer nyskapende og oppnår bedre resultater. Det er grunnen til at vi mener det er viktig å føre sammen personer med ulik bakgrunn, erfaring og kompetanse, for å dele ideer og utfordre gruppetenking. Disse teamene kan bare lykkes når alle opplever trygghet, inkludering og støtte på arbeidsplassen.» Equinor, s. 112

«Slik Veidekke ser det, bidrar ulike kompetanser og egenskaper til vekst, utvikling og verdiskaping. Å involvere mennesker med ulike perspektiver, kan utfordre etablerte tankesett og i tur lede til bedre beslutninger og løsninger både for Veidekke, for bransjen, for kunden og for samfunnet. Større mangfold i egen organisasjon gir Veidekke nyttig innsikt i møte med kunder og i kampen om de beste hodene.» Veidekke, s. 146

«Mangfold er viktig for alle som vil ha medarbeidere med ulike erfarings- og kunnskapsbakgrunn, og vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt, toleranse og tillit. Bertel O. Steen har et mangfoldig og bredt kundesegment og det er naturlig at selskapet gjenspeiler dette i måten selskapet er organisert og driver på.» Bertel O. Steen, vedlegg, s. 1

«Det at våre ansatte er forskjellige gjør DNB til et bedre selskap. Dersom vi skal nå våre mål om langsiktig verdiskaping, fornøye kunder og å være en attraktiv arbeidsplass, må vi speile samfunnet vi er en del av. Variasjon i perspektiv og bakgrunn bidrar til å skape verdier for kundene våre. Det vil gi oss et stort fortrinn framover.» DNB, s. 92

Etikk og samfunnsansvar

Å være en ansvarlig og samfunnsbevisst etisk aktør står sentralt i mange av virksomhetenes begrunnelser for deres mangfolds- og likestillingsarbeid. Arbeidet blir beskrevet som en forlengelse av virksomhetens verdier og samfunnsansvar, gjerne med henvisning til FNs bærekraftsmål. Verdiene og målene beskrives som en del av virksomhetenes interne etiske retningslinjer. Ofte blir likestilling og mangfold referert til som en integrert del av selskapets «verdier» og «kultur».

«Vi er drevet av verdiene våre – åpen, samarbeid, modig og omtensom. Det er grunnleggende for oss å omfavne mangfold og fremme inkludering. Som beskrevet i de etiske retningslinjene våre, tolererer vi ikke noen form for diskriminering eller trakassering av kolleger eller andre som påvirkes av virksomheten vår, og vi behandler alle rettferdig og med respekt og verdighet. Vi legger vekt på mangfold og inkludering, fordi vi mener at ved å dra nytte av den mangfoldige arbeidsstyrken vår og skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, kan vi realisere strategien, og ta en ledende rolle i det grønne skiftet.» Equinor, s. 112

Flere av virksomhetene peker også på den rettslige forpliktelsen til å jobbe for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen som en selvstendig begrunnelse.

Eksempler:

«Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Mesta har vi tatt dette på alvor og integrert det i flere interne prosesser. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.» Mesta, vedlegg, s. 5

«Konsernet rapporterer iht. aktivitets- og redegjørelsesplikt. Her vises til vedlegg i denne rapport, og kommentarer gitt i konsernets bærekraftsbibliotek tilgjengelig på leroyseafood.com.» Lerøy, s. 90

«Rapporteringen er basert på lønnsdata per 31.12.2020, og har tatt utgangspunkt i Barne- og familiedirektoratets veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere.» Orkla, s. 188

Problembeskrivelse

Virksomhetene beskriver i mindre grad hva slags problemer og utfordringer med likestilling og mangfold de som virksomheter står i, men vektlegger heller hva som kan være mulige årsaker til mangel på likestilling og mangfold av mer generell eller hypotetisk karakter.

Etnisk homogen og mannsdominert bransje beskrives av mange som et likestillings- og mangfoldsproblem. Problemet knyttes i liten grad til interne forhold i virksomheten, men til at det er få kvinnelige søkere og få søkere med minoritetsbakgrunn.

Ubevisste fordommer trekkes ofte fram som en mulig barriere for likestilling og mangfold. Virksomhetene viser til at ubevisste fordommer kan føre til diskriminering i flere sammenhenger, f.eks. i rekrutteringsprosesser, ved lønnsfastsettelse og ved forfremmelse. Enkelte virksomheter peker på at (unødvendige) krav til kompetanse, f.eks. gode norskkunnskaper, i praksis kan virke diskriminerende.

Mangel på tilrettelegging internt i virksomheten vektlegges som en annen barriere for likestilling og mangfold. Det fremheves for eksempel at arbeidsplassen kan være lite tilpasset medarbeidere med spesielle behov eller at arbeidstiden er utfordrende for medarbeidere med omsorgsoppgaver.

Skjev kjønnsfordeling inngår i mange av virksomhetenes problembeskrivelser. For eksempel at kartleggingen viser kjønnsforskjeller i lønn, eller skjevheter i kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivå, som oftest at menn er i overvekt på de øverste nivåene. Enkelte peker på at en homogen arbeidsstokk innebærer at arbeidsplassen kan virke mindre attraktiv for mulige søkere.

Ekskluderende kultur fremheves som et mulig problem, for eksempel seksuell trakassering og mobbing.

Tiltak

Viktigheten av å forankre det aktive likestillingsarbeidet institusjonelt, i virksomhetens strategi og i ledelsen, står sentralt i tiltaksbeskrivelsene. Mange virksomheter formaliserer likestillingsarbeidet i styrende dokumenter: retningslinjer, håndbøker, strategiske notater og «Codes of Conduct».

De fleste virksomhetene forholder seg også til andre rapporteringsrammeverk, særlig den internasjonale GRI-standarden, som involverer tallfesting av mangfold og inkludering.

Målstyring og tallfesting

Betydningen av å kvantifisere likestillingsarbeidet fremheves, men det varierer i hvilken grad tallmaterialet innlemmes i overordnet strategi (Key Performance Indicators). Det er en utstrakt bruk av eksterne indekser som måler bærekraft, likestilling og etisk drift.

For å tallfeste grad av diskriminering, likestilling, mangfold og inkludering benyttes ofte interne spørreundersøkelser. Offentliggjøring av resultatene brukes for å evaluere graden av diskriminering i organisasjonen over tid.

Eksempler:

«Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Mesta sin overordnede strategi og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet.» Mesta, vedlegg, s. 7

«Et viktig styringsverktøy er den årlige, anonyme, medarbeiderundersøkelsen.» Flytoget, vedlegg, s. 9

Rekrutteringsprosessen

De fleste virksomhetene identifiserer rekrutteringsprosessen som den største flaskehalsen for å oppnå mål om kjønnsbalanse. Tiltak for å korrigere ubevisste fordommer er blant de mest utbredte likestillings-tiltakene. Med formål om å oppnå større grad av objektivitet ved evaluering av kandidater benyttes kvantitative evnetester, fjerning av navn, alder og kjønn fra kandidatenes opplysninger, og mindre bruk av dokumenter som fordrer subjektiv vurdering, for eksempel søknadsbrev. Mange virksomheter beskriver at de setter krav til kjønnsbalanse blant de som deltar i rekrutteringsprosesser.

Flere virksomheter beskriver tiltak som handler om å øke rekrutteringen av kvinner inn i relevante utdanninger, for å kunne øke kjønnsmangfoldet for sin bransje og virksomhet på sikt. Her inngår blant annet å ta en aktiv rolle ovenfor ulike kvinnettverk, organisasjoner og prosjekter som jobber for å øke kvinneandelen i tradisjonelt mannsdominerte utdanninger.

Eksempler:

«Hvis for eksempel to søkere på stillingen som flytogfører stiller helt likt og det er en av hvert kjønn, velges den kvinnelige søkeren fordi andelen av kvinnelige førere er lavere.» Flytoget, vedlegg, s. 10

«Tiltak for å forhindre diskriminering og forskjellsbehandling er at i lederrekrutteringer der det er en kvinne som har søkt skal det alltid være en kvinne med i intervjuet.» Mesta, vedlegg, s. 10

Involvering og forankring

De fleste virksomhetene involverer de ansatte i utformingen av likestillings- og mangfoldsarbeidet. Formålet er tettere kommunikasjon mellom ansatte og ledelse, og å involvere konkrete grupper av ansatte, som for eksempel personer med funksjonsnedsettelse, i beslutningsprosesser som angår dem. Involveringen skjer gjennom eksisterende organer, som verneombud, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg, fagforeninger og arbeidsgrupper som er opprettet spesifikt som en del av virksomhetens likestillingsstrategi.

Eksempler:

«Ansattes ressursgrupper (employee resource groups, ERGs) spiller en viktig rolle i å øke forståelsen av og kunnskaper om mangfold, og skape inkludering og engasjement.» Equinor, s. 114

«Medarbeiderengasjement og involvering er høyt prioritert hos Flytoget. Dette innebærer tett samarbeid med tillitsvalgte, verneombud, førstelinjeledere og nedsatte arbeidsgrupper, spesielt når det skal tas store beslutninger eller gjennomføres større endringer» Flytoget, vedlegg, s. 7

Varslingskanaler

Mange virksomheter beskriver at de har anonyme varslingskanaler med tilhørende rutiner for behandling av varsler. Særlig er dette rettet mot å oppdage og begrense tilfeller av trakassering på arbeidsplassen. Antall varsler per år blir i flere tilfeller dokumentert i årsrapporten, men flere av virksomhetene rapporterer om få eller ingen varsler.

Eksempler:

«Selskapet har en egen varslingsrutine, med et tilhørende varslingssystem.» Felleskjøpet, s. 102

«Telenor Norge har en egen Compliance-funksjon og varslingsrutiner for negative hendelser, inklusive for trakassering i ulike former. Hendelser kan varsles via vår offisielle varslingskanal Integrity Hotline som alle ansatte har enkel tilgang til. Det har i 2021 ikke innkommet slike saker til Integrity Hotline.» Telenor, vedlegg, s. 9

«Det er virksomhetsområdenes ansvar å påse at enhver varslings sak behandles i tråd med Veidekkes varslingsrutiner, og i 2021 ble ingen varslings saker knyttet til diskriminering sendt videre til behandling på konsernnivå.»
Veidekke, s. 146

Kompetansehevende tiltak

Kompetansehevende tiltak kan handle om kurs i å sette medarbeiderne inn i virksomhetens reglement og prosesser knyttet til likestilling, eller opplæring i ubesviste fordommer med sikte på å redusere forskjellsbehandling ved rekruttering og forfremmelse.

Eksempler:

«On ethical business conduct, we run annual, mandatory training and testing on the Code of conduct. In our Learning portfolio we also offer training on Human Rights, unconscious bias, equality and nondiscrimination, leadership principles, values, and health and safety. In our Leadership programs, elements on ethical business conduct is included.» (MOWI, vedlegg, s. 2)

Tilpasning til ansatte med omsorgsoppgaver

Mange virksomheter har innført kjernetid og hjemmekontor for å legge til rette for en god tilpasning mellom arbeids- og familieliv, som særlig skal lette arbeidssituasjonen til medarbeidere med omsorgsoppgaver. Dette er gjerne formulert som tiltak rettet spesielt mot kvinner. Noen bedrifter er også direkte involvert i å tilby for eksempel barnepass.

Eksempler:

«Utarbeide en rutine som beskriver hva som må være på plass etter krav fra Arbeidstilsynet (ammerom, garderobe etc.). Rutinen vil være grunnlag for kartlegging ved de ulike avdelingene.» Felleskjøpet, s. 103

«Vi har tilrettelagt for bruk av hjemmekontor, foreløpig ca. en dag pr. uke. Dette gjør det lettere å kombinere familieliv og arbeidsliv.»
Norges råfisklag, s. 14 i Årsrapporten

«We have a wide range of options for employees that are tailored to different stages in life. Offers include health care and fitness, flexible work models and family support, such as child and elder care.» Wintershall Dea, s. 43

Utadrettet kommunikasjon

Språk og bildebruk som gjenspeiler virksomhetens faktiske eller ønskede mangfold benyttes i utadrettet kommunikasjon. Noen virksomheter kommuniserer tydelig at arbeidsplassen er tilpasset for eksempel personer med omsorgsansvar eller mennesker med funksjonsnedsettelse. I noen tilfeller blir enkeltgrupper, oftest kvinner, direkte oppfordret til å søke.

Eksempler:

«Vi har jobbet bevisst med bruk av bilder og inkluderende språk i utlysningene for å appellere til folk med ulik bakgrunn til å søke»
Telenor, vedlegg, s. 8

Fysiske omgivelser

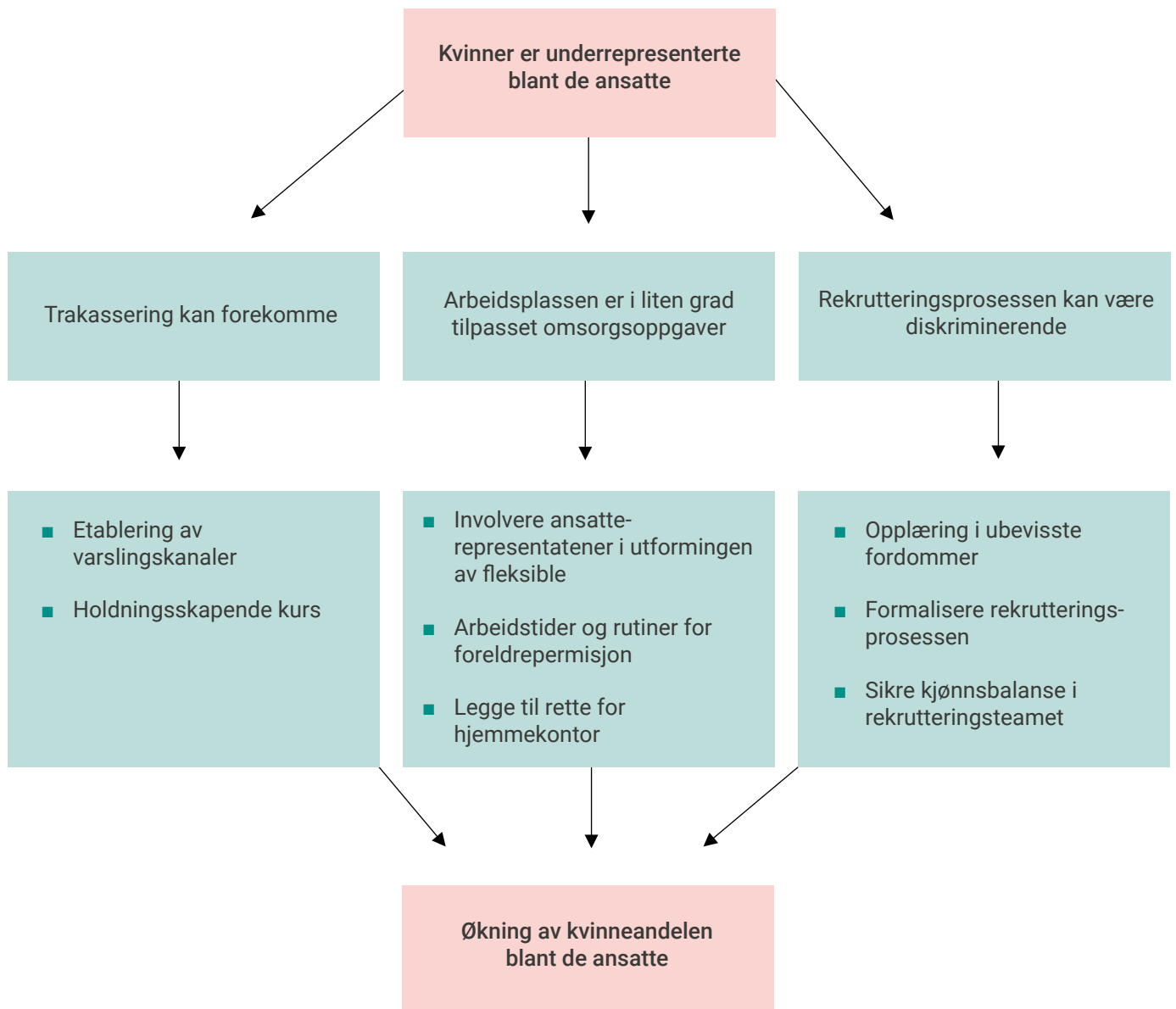
Noen virksomheter peker på at de fysiske omgivelsene må være tilpasset alle ansatte. Dette inkluderer tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse, religiøse minoriteter og kvinner. I bygg- og anleggsbransjen, for eksempel, legges det vekt på at kvinner skal ha egne garderober, dusj og toalett. Enkelte virksomheter tilpasser mattilbudet sitt til religiøse minoriteter og i bransjer med arbeidsbekledning blir det lagt vekt på at klærne skal passe alle.

Deltakelse på arrangementer og i organisasjoner

Utover sitt eget interne arbeid for likestilling og mangfold, involverer mange virksomheter seg i organisasjoner og arrangementer. Eksempler: «She»-conference, Pride, Turbandagen, kvinnedagen, Organisasjonen Fri, Vi-stiftelsen og sportslag på lokalt og nasjonalt nivå.

Virksomheten ønsker mer mangfold fordi det er lønnsomt og i tråd med dens verdier

Idealtypisk illustrasjon som beskriver begrunnelse, problembeskrivelse og tiltak for å fremme likestilling og mangfold.



Kontakt:

Mari Teigen, leder ved CORE Senter for likestillingsforskning
mari.teigen@samfunnsforskning.no

Runa Brandal Myklebust, forsker II ved Institutt for samfunnsforskning
r.b.myklebust@samfunnsforskning.no

Følg oss:

Facebook: [@likestillingISF](https://www.facebook.com/likestillingISF)
Twitter: [@likestillingISF](https://twitter.com/likestillingISF)
www.likestillingsforskning.no

ISBN digital: 978-82-7763-781-5
ISBN trykk: 978-82-7763-780-8

Prosjekt:

Aktivt likestillingsarbeid - Institutt for samfunnsforskning. Prosjektet er en del av CORE – Senter for likestillingsforskning.

