

Landsorganisasjonen i Norge

Veiledning for bedrifter og tillitsvalgte



Likestillingsarbeid

Det vises for øvrig til:

- Hovedavtalenes og tariffavtalenes likestillingsbestemmelser

og følgende vedlegg:

- 1 - Lov om likestilling mellom kjønnene
- 2 - Eksempel på kartleggings skjema
- 3 - Eksempler på likestillingsavtaler

Litt om likestillingsarbeid

LO mener et mer likestilt arbeidsliv er nøkkelen til et mer likestilt samfunn. For at flere kvinner skal bli økonomisk selvstendige, må arbeidet med likelønn, lavlønn, rett til hele stillinger og kjønnsnøytrale tjenestepensjonsordninger prioriteres. LO mener satsningen på likestilling i arbeidslivet må forsterkes. Likestillingsarbeid er ikke noe man gjør etter skippertakmetoden. Likestilling er en prosess.

Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder i Europa. Det vil si at det finnes få land hvor kvinner og menn er så adskilt i sitt arbeid og velger så ulike typer utdanning. I tillegg til at vi har et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked, tjener også kvinner jevnt over dårligere enn menn. Selv om situasjonen har bedret seg betraktelig siden 50-60 og 70-årene, har utviklingen stått stille siden slutten av 90-tallet. Kvinner tjener i dag ca. 85 kroner for hver 100-lapp menn tjener. Slik har det vært siden 1997.

Både kvinner og menn har hatt en jevn lønnsvekst de siste 15 årene uten at kvinnene har nærmet seg menns lønnsnivå.

Likelønnsproblematikken er sammensatt og derfor kreves det ulike virkemidler for å nå målet om lik lønn for arbeid av lik verdi.

Det er mange årsaker til at vi skal drive likestillingsarbeid, både i arbeidslivet generelt og på hver enkelt bedrift spesielt. Likestilling handler om grunnleggende verdier som respekt, likeverd, forståelse og identitet – og det handler om at det lønner seg for bedriften.

- Kvinner er en ressurs. konkurransedyktighet avhenger av hvordan vi tar i bruk og organiserer den menneskelige kunnskapen og kompetansen vi har til rådighet.
- Fremdeles er det mange menn som går forbi kvinner med høyere kompetanse. Det kan de bare gjøre så lenge man i arbeidslivet aksepterer at det å være mann er en kompetanse i seg selv. Arbeidslivet vil i fremtiden være avhengig av mangfold av verdier for å være konkurransedyktige og for å oppfylle sine funksjoner innen bl.a. skole og helse- og sosialomsorg. Det skapes mangfold ved å ha både kvinner og menn i ledelse og i arbeidsstokken. Den bedriften/foretaket som ser verdien av mangfold er bedre egnet til å betjene et marked/en funksjon med mange forskjellige kunder/klienter/pasienter som har mange ulike interesser.
- Kvinner har avgjørende betydning på kjøpsadferd. Det betyr at bedrifter som har kvinner med i på produktutviklingen, vil ha et fortrinn.

- Dersom noen mistrives eller ikke får brukt sitt potensiale (for eksempel mangelfulle utviklingsplaner, få opprykk og et dårlig arbeidsmiljø), kan de velge å slutte eller de viser liten interesse for arbeidet.
- Attraktive arbeidsplasser er en konkurransefordel i kampen om den beste arbeidskraften. Bedriftens/foretakets likestillingsprofil blir stadig mer aktuell som utvelgelseskriterie for de som søker arbeid.
- Forskning (ikke minst fra USA) viser at de beste bedriftene har innlemmet likestilling og mangfold som en del av sin strategi.

Likestilling dreier seg om mye mer enn lønn. Ikke minst erfaringen med den stillstand det har vært i lønnsutjevningen mellom kvinner og menn sier noe om dette. Vi har ingen lover eller paragrafer i våre tariffavtaler som skiller mellom kvinner og menn. De har vært kjønnsnøytrale i over 40 år. Det må derfor være andre årsaker som gjør at ulikhetene fortsatt eksisterer. Noen viktige punkter er:

- Kvinner og menn velger forskjellige yrker og har forskjellig arbeidstid.
- Kvinner har mer usammenhengende yrkeskarriere enn menn. Lønnsforskjellene vokser også når vi blir foreldre. Mødre mister yrkeserfaring når de er borte fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler, og dette bidrar til økte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Kvinner jobber mer deltid.
- Lønnsgapet mellom kvinner og menn er større i privat enn i offentlig sektor.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vokser med utdanningsnivå. Flere kvinner enn menn tar høyere utdanning. Men i valg av fag velger både kvinner og menn svært tradisjonelt. Flertallet av kvinnene velger humanistiske fag, lærerutdanning og helse- og sosialfag, mens menn velger økonomi og tekniske fag. Høyt utdannede kvinner tjener bedre i privat sektor enn i det offentlige. De tjener mindre enn sine mannlige kolleger, men mer enn kvinner med høy utdanning i det offentlige.
- Flere menn enn kvinner har ledende stillinger.

Dette må være utgangspunktet for likestillingsarbeidet lokalt. Man bør bl.a. se på:

- hvordan godskrives ansiennitet – får menn for andre ting enn kvinner?
- hvordan belønnes ”ekstra ansvar” – får menn lettere betalt for ”ekstra ansvar” – hvordan foretas stillingsvurderinger?
- hvorfor vil bedriften ha deltidsansatte – hvorfor vil de deltidsansatte jobbe deltid – kan man gjøre noe for de som ønsker utvidet stilling?
- er det godtatt at menn tar ut fødsels- og omsorgspermisjoner?

- hvordan rekrutteres ledere? – hvem rekrutterer lederne? – hvorfor rekrutteres akkurat de lederne?
- hvem av de ansatte er fagutdannet? – ulikheter mellom kvinner og menn?
- rekruttering generelt

Dette er noen områder som kan være med på å skape ulikheter og diskriminering mellom kvinner og menn.

Hvem har ansvaret?

Likestilling er et lederansvar, og forutsetningen for et vellykket likestillingsarbeid er at det forankres i ledelsen, som sammen med tillitsvalgte har et felles ansvar for at det blir oppnådd resultater. Likestillingsarbeidet må integreres i bedriftens organisasjon og bedriftens likestillingsprofil skal synliggjøres.

Et vanlig problem er at likestillingsarbeid er forankret og prioritert hos toppledelsen, men ikke hos avdelingsledere, mellomledere og/eller personalavdelingen. Det er derfor viktig at toppledelsen sender ut signaler om at de mener noe med hva de sier.

Mange store internasjonale selskaper/bedrifter hvor ansatte måles etter resultater, foretar målinger på likestilling på lik linje med måling av inntjening. En av grunnene til dette er at de på denne måten viser/tvinger likestilling inn på alle nivåer i selskapet/bedriften. Problemet med forankring gjelder også hos de ansatte. De tillitsvalgte prioriterer dette arbeidet og setter det på dagsorden, mens medlemmene ikke viser samme interesse. Det er viktig å trekke med så mange som mulig og å informere godt om hvorfor vi driver likestillingsarbeid og hva det kan bety for alle ansatte i bedriften.

På de bedrifter hvor det finnes samarbeidsorgan som Arbeidsmiljøutvalg og/eller Bedriftsutvalg må likestillingsarbeidet forankres også her.

Likestillingsavtaler

Norsk arbeidsliv består av mange ulike bedrifter/foretak med store variasjoner i forhold til størrelse og driftsform.

For å kunne inngå en likestillingsavtale, som er tilpasset den enkelte bedrift, er det derfor nødvendig på forhånd å foreta en kartlegging av forholdene.

Eksempler på skjemaer som kan fylles ut med svar som sjekkes på bedriften:

Hvor mange ansatte er det totalt på bedriften?	
Hvor mange årsverk?	
Hvor mange heltidsansatte?	
- <i>kvinner</i>	
- <i>menn</i>	

Hvor mange deltidsansatte?	
- <i>kvinner</i>	
- <i>menn</i>	
Hvor mange faglærte ansatte?	
- <i>kvinner</i>	
- <i>menn</i>	
Hvor mange ledere med lederutdanning (Hotellhøyskole/annen høyere utd.)?	
- <i>kvinner</i>	
- <i>menn</i>	
Hvor mange ledere uten lederutdanning?	
- <i>kvinner</i>	
- <i>menn</i>	

Avhengig av den enkelte bedrifts størrelse og konsept kan kartleggingen utvides, jfr. vedlagte **eksempel** på kartleggingsskjema (vedlegg 2).

Mål

For å komme noen vei, må en sette seg mål og iverksette tiltak etter for å gjennomføre disse. Kartleggingen sier noe om tingenes tilstand og gir en pekepinn på hvilke mål en bør sette seg. Rom ble ikke bygd på en dag, tro heller ikke at det går an å "likestille" en bedrift i en håndvending. Sett derfor både langsiktige og kortsiktige mål. Gjennom de langsiktige målene ser en hvor en vil – til slutt, de kortsiktige målene hjelper en på veien. Ikke minst er de kortsiktige målene viktige fordi en kan se og oppnå resultater etter hvert. Bruk de 4 S'ene: små, sikre, synlige, suksesser!

Noen stikkord:

- sett mål der skoen trykker aller mest – der det er størst forskjell på nåsituasjon og ønsket situasjon
- sett realistiske mål
- sett mål som kan "måles" – lag delmål for hvert hovedmål
- lag tidsfrister for målene
- lag kostnadsoversikt for målene
- lag oversikt over hvem som er ansvarlig for at målene følges opp og nås
- husk at selv om et mål nås, kreves oppfølging og evaluering for å sikre at ikke situasjonen går tilbake til "det gamle"

Etter å ha foretatt kartlegging og fastsatt hvilke mål man ønsker å oppnå i den enkelte bedrift/foretak, bør man foreta en prioritering av de forskjellige mål og sette et

tidsperspektiv på når man forventer å oppnå de forskjellige mål.

STRATEGI

Likestillingsarbeid er som nevnt innledningsvis en løpende prosess som betinger kontinuerlig oppfølging.

For å oppnå vellykkede resultater er en avhengig av at alle parter engasjeres og føler delaktighet. Lag en sjekkliste i forhold til dette. **Eksempel** på hvordan en slik sjekkliste kan være:

Spørsmål	Ja	Nei
Har alle nivåer i bedriften vært med i utformingen av likestillingsmålene?		
Er de prioriterte likestillingsmål i tråd med bedriftens visjon, langsiktige mål og strategier?		
Er likestillingsmålene blitt til på en slik måte at de ulike interesser og avdelinger føler de kan og vil arbeide sammen for å nå målene?		

Likelønn/ulikelønn

Likelønn betyr ikke lik lønn til alle, men at lønn skal fastsettes på samme måte for alle – lik lønn for arbeid av lik verdi.

Forskning og analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn viser at det både kan forklares med legitime/lovlige forhold og diskriminering. En del av lønnsforskjeller skyldes faktorer som vanligvis gir uttelling i høyerer lønn, som for eksempel utdanning, lederansvar, risiko, kompetanse og etterspørsel i markedet. Dette er legitime/lovlige faktorer, og bidrar til at menn har høyere lønn enn kvinner. I tillegg viser analysene at en betydelig del av lønnsforskjeller ikke kan forklares med legitime/lovlige faktorer. Slike lønnsforskjeller er diskriminerende.

I forskningen snakker man om tre typer diskriminerende lønnsforskjeller:

- Direkte lønnsdiskriminering
Ulik lønn for likt arbeid.
Den direkte lønnsdiskrimineringen, hvor en kvinne får lavere lønn enn en mannlig kollega i samme virksomhet og samme type stilling når de har samme utdanning og like lang ansiennitet og utfører det samme arbeidet, er i dag et lite problem, men det forekommer. Dette er den diskrimineringen som er enklest å avdekke og å gjøre noe med på den enkelte bedrift.
- Verdssettingsdiskriminering
Yrker og arbeid som vanligvis utføres av kvinner har gjennomgående lavere lønnsnivå enn yrker og arbeid som domineres av menn. Det gjelder også når

kompetansen og de krav som stilles til utførelsen av arbeidet, kan betegnes som likeverdig. Denne diskrimineringen fører til at kvinner har gjennomsnittlig lavere lønn enn menn selv om, de personlige ressursene er like.

- Stillingsdiskriminering
Der hvor kvinner og menn gjennomgående er plassert i ulike typer stillinger, og at denne ulikheten ikke kan forklares med kvalifikasjoner eller verdi. Det vil si at menn har lettere tilgang til stillinger som innebærer status og høyere lønn enn kvinner har. Denne diskrimineringen fører til at kvinner har gjennomsnittlig lavere lønn enn menn selv om, de personlige ressursene er like.

Analyser viser at det er verdsettingsdiskriminering og stillingsplassering som forklarer det meste av lønnsforskjellene, både i offentlig og privat sektor. Gjennomsnittlig lavere lønn i kvinnedominerte yrker og stillinger gjør at kvinner fortsatt får mindre igjen for utdanning, yrkeserfaring, anstrengelse og ansvar i arbeidet.

Det er viktig å ikke slå seg til ro med at det er likelønn på den enkelte bedrift/foretak selv om det tilsynelatende ser slik ut ved første øyekast. Mange har opplevd at grundigere analyser har avdekket noe annet.

For å kartlegge og rette opp ulikelønn på bedriften bør det bl.a. ses etter:

- lønn for kvinner og menn på bedriften?
- arbeidstid – hvem jobber deltid, kveldstid, helger?
- tilknytning – hvem er fast ansatt, ekstrarhjelp etc?
- hvem er månedslønnet, hvem er timelønnet – ulikheter i lønnsforhold?
- hvordan rekrutterer bedriften personale/ledere?
- hvilke lønnspolitikk har bedriften?
- hvordan er prinsippet og formen for lønnsfastsettelse utformet etter § 4 pkt. 1.2 i Riks- og Funksjonæravtalen?
- hvilke utviklingsmuligheter har de den enkelte arbeidstaker?
- hvem får uttelling i lønn for ansvar etc.
- hvordan etter- og videreutdanner bedriften ansatte?

Vedlegg 1, Likestillingsloven

Lov om likestilling mellom kjønnene.(*)

Jfr. lov 16 juni 1970 nr 47 §p 1 annet ledd.

Kapittel 1. Formål og virkeområde

§ 1. Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn. Likestilling innebærer:

- a) likeverd,
- b) like muligheter og rettigheter,
- c) tilgjengelighet og
- d) tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling.

§ 2. Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet.

Kongen kan gi forskrift om at kvinners tjeneste i Forsvaret helt eller delvis skal unntas fra lovens virkeområde.

§ 3. Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 4. Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

Kapittel 2. Forbud mot diskriminering

§ 5. Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.

§ 6. Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- a) den har et saklig formål,
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

§ 7. Positiv særbehandling

Positiv særbehandling av det ene kjønn er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- b) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

Kongen kan gi forskrift om hvilke former for særbehandling som tillates i medhold av denne loven, herunder bestemmelser om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn.

§ 8. Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.

Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

§ 9. Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

§ 10. Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

§ 11. Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

Kapittel 3. Aktivt likestillingsarbeid

§ 12. Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

§ 13. Kjønnsbalanse i offentlige utvalg

Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv., skal begge kjønn være representert på følgende måte:

- a) Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
- b) Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- c) Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- d) Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire.
- e) Har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.

Første ledd gjelder også ved valg av varamedlemmer.

Departementet kan gi dispensasjon når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene.

Første ledd gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger. For utvalg mv. valgt av folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner, gjelder bestemmelsene i kommuneloven.

Kongen gir forskrift om håndheving og rapportering. Kongen kan også gi forskrift med utfyllende bestemmelser etter denne bestemmelsen.

§ 14. Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

§ 15. Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8. § 16. Læremidlers innhold
I skoler og andre undervisningsinstitusjoner skal læremidlene bygge på likestilling uavhengig av kjønn.

Kapittel 4. Supplerende regler i arbeidsforhold

§ 17. Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 18. Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.

§ 19. Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

§ 20. Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

En arbeidstaker som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 har rett til å:

- vende tilbake til samme, eventuell tilsvarende, stilling,
- nytte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og
- fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Første ledd regulerer ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon. Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-2 til § 12-8.

§ 21. Lik lønn for arbeid av lik verdi

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler om hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.

§ 22. Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

§ 23. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

§ 24. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for:

- den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og
- likestillings tiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 23.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjørelsesplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 25. Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 5. Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

§ 26. Håndheving av loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- seksuell trakassering i § 8,
- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 23,
- behandling av lønnsopplysninger i § 22 andre ledd og
- oppreisning og erstatning i § 28.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold.

§ 27. Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

§ 28. Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

§ 29. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

Kapittel 6. Ikrafttredelse m.m.

§ 30. Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. 1 Fra samme tid oppheves lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene.

1 Fra 1 jan 2014 iflg. res. 21 juni 2013 nr. 705.

§ 31. Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene § 2 fjerde ledd gjelder også etter at loven her har trådt i kraft

Vedlegg 2, eksempel på kartleggings skjema.

I svarkolonnene på alle sjekklister er svar nr.

- 1 Praktiseres i dag
- 2 Praktiseres ikke i dag, men er under utvikling for fremtiden
- 3 Praktiseres i dag, men kan utvikles bedre
- 4 Praktiseres i dag og fungerer effektivt

Ikke bry dere om at skjemaene er vanskelige eller inneholder spørsmål dere ikke kan svare på eller som ikke er relevant for deres bedrift. Lag egne skjemaer hvor dere plukker ut de spørsmålene som passer for bedriften – og med de spørsmål dere ønsker.

Forankring:

Spørsmål	1	2	3	4
Toppledelsen har ansvaret for bedriftens likestillingspolitikk- og mål				
Ledergruppen diskuterer bedriftens likestillingpolitikk- og mål, og har planer om årlige (eller jevnlig) oppfølging				
Likestillingsvisjonen sees i sammenheng med bedriftens visjon				
Klubbledelsen/klubben setter egne likesstillingsmål				
Bedriften har inngått likestillingsavtale med klubben				
Likestillingsmål- og delmål publiseres og måles jevnlig:				
- innsamling av data (minst en gang i året) og offentliggjøres antallet kvinner på hvert nivå				
- målsetting om et gitt antall kvinner på alle nivå i hele bedriften				
- informasjon om fremgang blir spredd til alle på bedriften				

- bedriftens likestillingsmål- og politikk formidles i årsmeldingen eller lignende				
Likestillingsarbeidet er integrert i bedriftens rutiner og organer, for eksempel internkontroll (IK), helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS), instruksjoner for rekruttering, personalhåndbøker, i arbeidsmiljøutvalget (AMU)				

Investering:

Spørsmål	1	2	3	4
Bedriften har satt av et beløp til likestillingsarbeid				
Ansvarlig for budsjettet har myndighet til å gjøre beslutninger og fordele ressurser til ulike prosjekter				
Personalavdelingen/personalansvarlige har avsatt tid til å jobbe med likestillingsarbeid på følgende måter:				
-personalet er tilgjengelig for likestillingsarbeid				
- deltids- og fulltidsansatte har like store muligheter til å delta i arbeidet med likestilling				
-eksterne ressurser kan benyttes til bedriftens likestillingsarbeid				
Bedriften har tilrettelagt aktiviteter som innebærer noen eller flere av følgende tiltak (husk at her snakker vi om f. eks fleksible arbeidstidsordninger og deltidsarbeid som et ledd i likestillingsarbeid – ikke på grunn av andre argumenter – tenk dere godt om og vær ærlige):				
- ulike former for barnetilsyn				
- fødselspermisjoner for menn				
- fleksible arbeidstidsordninger				
- deltidsarbeid				
- avsatt tid til å jobbe med likestillings spørsmål for ansatte				
- utviklingsprogram for medarbeidere				
- utviklingsprogram for kvinner				
Tid brukt av ansatte til å jobbe med likestillingsarbeid kan bli målt og kostnadsberegnet				

Kommunikasjon:

Spørsmål	1	2	3	4
En eller flere av følgende metoder brukes for å innhente ansattes synspunkter og ideer:				
- meningsmålinger				
- fokus/sunnegrupper				
- intervjuer				
- møter				
- drøftelser mellom ledelse og klubb				
Når synspunkter er innhentet blir de:				
- levert ledelsen for utarbeidelse av tiltak				

- bearbeidet og spredd i bedriften				
- brukt til å formulere ny politikk eller forandre eksisterende politikk				
- brukt i neste års utarbeidelse av mål og handlingsplaner				
- formidlet til kvinner / menn i bedriften for å sikre at fremtidige utviklingsprosjekter samsvarer med deres behov				
Et etablert likestillingsutvalg er etablert for å lede arbeidet, bidra til økt tilslutning til arbeidet og fungere som bindeledd mellom ansatte og ledelsen				

Vedlegg 3, 2 eksempler på likestillingsavtaler

Eksempel 1

Likestillingsavtale

Partene på bedriften nedsetter et likestillingsutvalg med representanter fra hver av partene på bedriften.

Likestillingsutvalget skal ha en løpende dialog m.h.t. lønnsforholdene innenfor tariffavtalens område, for på den måten å sikre seg at bedriften i samsvar med likestillingsloven praktiserer lik lønn for arbeid av lik verdi.

Likestillingsutvalget skal videre arbeide for at kvinner og menn gis samme muligheter til videreutvikling.

Arbeidet med likestilling gjøres som en naturlig del av bedriftens virksomhet. For å finne frem til hvordan forholdene mellom kjønnene er på bedriften, skal det foretas en kartlegging.

Etter at kartleggingen har funnet sted, skal det utarbeides mål på de områder som utvalget finner det er nødvendig å gjøre noe med, samt legge opp en strategi (både på kort og lang sikt) for å oppnå disse målene.

Likestillingsutvalget består av følgende personer:

Fra ledelsen:

Fra fagforeningen:

Dato:

For ledelsen

For fagforeningen

Eksempel 2

Likestillingsavtale

Partene på bedriften har pr. dato inngått følgende avtale om likestilling mellom kvinner og menn på bedriften:

Målsetting

Kvinner og menn skal ha like tilsetningsvilkår og lik lønn for arbeid av lik verdi. Målet er likelønn.

Forankring og organisering

Likestilling er et lederansvar som må forankres i toppen av bedriftsorganisasjonen. Bedriftsledelsen har sammen med klubbledelsen et felles ansvar for at det blir oppnådd resultater.

Kartlegging

En grundig kartlegging av forholdene på bedriften er en forutsetning for riktig veivalg i likestillingsarbeidet. Det skal utarbeides oversikt fordelt på kvinner og menn innen følgende områder:

Statistikk

- Utdanning, erfaring, kompetanse
- Tilbud om etter- og videreutdanning
- Deltakelse i kurs, prosjektarbeid og utvalg
- Stillingskategorier; ufaglært, faglært, ledere, mellomledere
- Arbeidsoppgaver
- Lønn
- Arbeidstid (heltid, deltid, skift, overtid)
- Permisjoner relatert til utdanning

Fastsetting av lønn

Kritisk gjennomgang av måten lønn fastsettes på uten hensyn til kjønn.

Rekruttering

Partene skal i fellesskap vurdere bedriftens rekrutteringspolitikk; annonsetekst, utvelgelse, gjennomføring av intervju, interne opprykk, rekruttere spesielt kvinner til ledende og høyere lønte stillinger.

Omstilling

Et godt omstillingsarbeid i bedriftene avhenger av at arbeidstakerens ressurser og kompetanse blir tatt vare på og nyttet på beste måte for bedriften og de ansatte. Kvinnens kompetanse er ikke alltid like synlig, og det er derfor viktig at ledere og tillitsvalgte har en bevisst likestillingspolitikk på dette området.

Handlingsplaner

Det skal utarbeides handlingsplan(er) for likestilling ved bedriften som angir målsettinger, forslag til tiltak og ansvarlige for at tiltakene gjennomføres.

For ledelsen

Dato:

For fagforeningen