

Bedrifiers redegjørelse for likestilling

- Undersøkelse av 50 bedrifter sin årsberetning for 2006

Av
Karin Hovde
Kvinneuniversitetet Nord
2008

Innhold

Om rapporten.....	3
1 Sammenheng.....	3
1.1 Bakgrunn for innføring av aktivitets og redegjørelsesplikten.....	4
1.2 Metode.....	5
1.3 Analysemetode.....	6
2 Rapportering.....	7
3 Redegjørelsesplikten.....	7
3.1 Gode eksempler.....	8
3.2 Variasjon.....	8
3.3 Indikatorer for likestilling.....	9
4 Aktivitetsplikten.....	10
4.1 Aktiv og målrettet.....	11
4.2 Integrert i virksomheten.....	12
4.3 Vurdert og ikke iverksatt.....	12
4.4 Ikke iverksatt.....	13
4.5 Ikke nevnt.....	13
5 Aktuelle tiltak.....	14
6 Hva kjennetegner bedrifter som har et bevisst forhold til likestilling?.....	15
6.1 Rapportering og aktivitet.....	15
6.2 Hvilken forståelse for likestilling ligger til grunn for aktivitet?.....	16
6.3 Nord-Trøndelag – Sør-Trøndelag.....	16
6.4 Mannebedrifter, kvinnebedrifter og kjønnsblanda bedrifter.....	17
6.5 Bedriftens størrelse.....	17
6.6 Kvinner.....	18
7 Konklusjon.....	18
8 Litteratur.....	20

1 Om rapporten

Den nye likestillingsloven som innførte aktivitets- og redegjøringsplikt på likestilling for private og offentlige virksomheter har eksistert i seks år. Utover likestillings- og diskrimineringsombudets kontroller er det ikke foretatt noen systematisk undersøkelse av hva og hvordan bedrifter rapporterer. KUN gjennomfører derfor, på oppdrag av Barne- og likestillingsdepartementet, en undersøkelse blant 50 bedrifter med over 50 ansatte i Trøndelag. Hensikten er å få et bilde av hvilken virkning aktivitets- og redegjøringsplikten har hatt på bedrifters arbeid med å fremme likestilling.

- Har likestillingslovens krav om aktivitet og rapportering gitt resultater?
- Hva gjør bedriftene for å fremme likestilling?
- Hvilken forståelse ligger til grunn for deres aktivitet/ mangel på aktivitet?
- Hva kjennetegner bedrifter som har et bevisst forhold til tema?

2 Sammendrag

Undersøkelsen viser at 12 bedrifter, eller 24% av utvalget, kan sies å tilfredsstille likestillingslovens krav til aktivitet og at 8-9 bedrifter gir en god redegjørelse for likestillingssituasjonen. Den viser også at det er en viss sammenheng mellom en god redegjørelse og aktiviteter.

Det er de største bedriftene, og de med mer enn 60% menn ansatt, som utmerker seg blant de som arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling. Av de 19 bedriftene i utvalget som har over 340 ansatte, finner vi 10 av de 12 mest aktive bedriftene. Disse er ofte større konsern med flere datterbedrifter og større administrasjon og personalavdelinger, det innebærer at de også har behov for yrkeskategorier hvor det finnes flere kvinner.

Samtidig som bedrifter med overvekt av menn er blant dem som arbeider mest aktivt og målrettet for å fremme likestilling, er de også overrepresentert blant dem som oppgir at de ikke vil iverksette tiltak. Bygg- og anleggsbransjen og transportbedrifter er ofte blant disse.

Det kan synes som det er en generell forventning til at likestilling er kvinners fagområde, og at flere kvinner i bedrifter, styrer og ledelse i seg selv vil bidra til mer fokus på dette arbeidet. Ut fra materialet i undersøkelsen, stemmer ikke dette. Verken høy kvinnerepresentasjon i bedriftene eller høy kvinneandel i styrene gir effekt på likestillingsarbeidet. Bedrifter med mer enn 60% kvinner skiller seg ut ved at ingen av dem oppgir at de jobber målrettet med likestilling. De er også overrepresentert blant bedrifter som redegjør for likestillingssituasjonen og konkluderer med at det ikke er aktuelt med tiltak.

Kvinneandelen i styrene er like høy i bedriftene som befinner seg i den kategorien som arbeider aktivt og målrettet med likestilling, som i kategorien bedrifter som ikke nevner likestillingstiltak. Fordeler vi bedriftene etter hvor kjønnsblandet de er, finner vi at de med overrepresentasjon av kvinner og lite aktivt likestillingsarbeid har den høyeste kvinneandelen i styrene (28 %). Ut fra dette er det nærliggende å konkludere med at forholdsvis høy kvinnerepresentasjon i styrene i de mannstunge bedriftene er et resultat av aktivt og målrettet arbeid for likestilling.

I styrenes beretning kan en se en klar tendens til at likestilling blir knyttet til kvinner og ofte til rekruttering. De fleste oppgir antall kvinner blant ansatte, ledelse eller styre, og knytter dette til ønske om å rekruttere flere, eller til behov for likestillingstiltak. Dette kan forklare at bedrifter med mange kvinner anser likestillings spørsmål som lite relevante.

Eksempler på tiltak for å øke likestillingen er tiltak som mentorprogram, lederutviklingsprogram og styrekurs hvor kvinner blir prioritert, oppfordring til kvinner om å søke, innkalling av kvinnelige søkere til intervju. Flere bedrifter oppretter egne likestillingsutvalg eller arbeidsgrupper som jobber spesielt med tema. Flere har utviklet egne handlingsplaner.

Bare to bedrifter nevner menn eller fedre i forbindelse med likestillingstiltak.

Selv om bedrifter som arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling utgjør et fåtall i undersøkelsen, 24%, omfatter de et stort antall ansatte, 24085 eller 61% av hele utvalget. Store bedrifter har ressurser til å tilfredsstille de krav som myndighetene setter til dem. Ut fra dette er konklusjonen at lovens krav har gitt resultater. Tydeliggjøring av rapporteringskrav og tiltak for å utvide forståelsen av likestillingsbegrepet vil kunne bidra til mer aktivt arbeid for likestilling i bedriftene.

2.1 Bakgrunn for innføring av aktivitets og redegjøringsplikten

Den siste endringen av Likestillingsloven i 2002 pålegger bedrifter å arbeide målrettet og aktivt med likestilling, og å redegjøre for denne aktiviteten i årsberetningen. Hensikten med dette fra lovgivers side er å fremme aktivt og nødvendig likestillingsarbeid på den enkelte arbeidsplass.

Før denne revideringen lå det allerede en plikt hos arbeidslivets parter til å arbeide for å fremme likestilling. I alle sektorer hadde partene inngått avtaler om dette. Disse avtalene var preget av intensjoner mer enn forpliktelser for de lokale partene, og de sentrale partene hadde få rutiner for å følge opp bestemmelsene. Forholdsvis lite har resultert i konkrete tiltak i de enkelte virksomhetene (Ot.prp.nr 77 2000-2001).

Argumenter for å lovfeste minimumskrav til likestillingsarbeid i virksomhetene er klare behov for et fortsatt aktivt og målrettet likestillingsarbeid i arbeidslivet, sammenholdt med den mangelfulle effekten avtaleverket hittil har hatt på arbeidet.

Partene i arbeidslivet var positive til forslaget om ny likestillingslov og NHO støttet forslaget om aktivitetsplikt for arbeidsgiverne i offentlig og privat sektor. Det ble vist til at samarbeid mellom ledelsen og de ansatte om likestilling og likeverd, tillegges avgjørende betydning i Hovedavtalen og de respektive tariffavtalene

2.2 Metode

For å få svar på våre spørsmål og å finne ut hvilken effekt den nye revideringen av Likestillingsloven har hatt, ble årsrapportene fra 50 bedrifter med over 50 ansatte i Trøndelag analysert. Kriteriet om antall ansatte ble satt på grunnlag av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) påpekning av at jo større virksomhet det er tale om, dess mer kan en forvente. Med 50 ansatte anses bedriftene i utvalget til å ha tilstrekkelige ressurser og være slike en kan forvente en del av, både når det gjelder redegjørelse for likestillingssituasjonen og konkrete aktiviteter for å fremme likestilling.

Bedriftene skulle være både mannsdominerte, kvinnedominerte og kjønnsblandede, og det skulle skilles mellom bedrifter i urbane og rurale strøk. Utvalg av bedrifter ble foretatt i samarbeid med NHO Trøndelag. De laget en oversikt over sine medlemmer i Sør- og Nord-Trøndelag som tilfredsstilte de kriteriene som var satt. LO i trøndelagsfylkene ble også informert om undersøkelsen. For å utveksle erfaringer og om mulig samordne utvalgs- og analysekriterier hadde KUN og LDO et møte.

Kontakt med bedriftene har gått igjennom E-post, med anmodning om å få tilsendt årsberetningen elektronisk eller pr post. I noen tilfeller har vi tatt kontakt pr telefon. Halvparten av utvalget gikk greit å få inn, resten har det tatt tid med. Brønnøysundregistrene er blitt brukt som oppslagsbase, men vi har ikke hentet årsmeldingene derifra.

NHO Trøndelags medlemmer er i høy grad mannsdominerte bedrifter. Dette ble forsøkt balansert ved å inkludere kvinnedominerte bedrifter innenfor varehandel og service.

Bedrifter over 50 ansatte er ofte deler av et større konsern. I disse tilfellene mottok KUN årsberetningen for hele konsernet. Det ble da valgt å legge denne til grunn for vurdering av rapporteringen. Dette betyr også at utvalget består av bedrifter med over 50 ansatte som er *representert* i Trøndelag.

Grunnlag for vurdering er styrets beretning og registrerte opplysninger om bedriften i denne: Disse er næringsgruppering, geografisk plassering, antall ansatte, kjønnsfordeling, styresammensetning og øverste leder. I noen tilfeller ble opplysningene søkt via nettsider og Brønnøysundregistrene. Videre ble det registrert hvilke faktorer bedriftene har oppgitt i sin redegjørelse og hvordan de rapporterer om sine aktiviteter.

Utvalget består av

- 30 bedrifter med over 60% menn, benevnt som flest menn
- 7 bedrifter med over 60% kvinner, benevnt som flest kvinner
- 13 bedrifter med minst 40% av hvert kjønn representert, benevnt som likt.

Følgende næringsgrupperinger er representert:

A Jordbruk og skogbruk	1
B Fiske	1
D Industri	18
E Kraft- og vannforsyning	1
F Bygge- og anleggsvirksomhet	5
G Varehandel, rep. av motorvogner, husholdningsvarer og varer til pers. bruk	5
H Hotell- og restaurantvirksomhet	2
I Transport, lagring og kommunikasjon	6
J Finansiell tjenesteyting og forsikring	2
K Eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting	6
N Helse- og sosialtjenester	3
Sum	50

20% (10) av bedriftene oppfyller målet om minst 40% av hvert kjønn i styret, blant disse er én av totalt seks ASA- bedrifter. 20%(10) av bedriftene har en kvinne som øverste leder, enten i styret eller i administrasjonen. 30% har ikke kvinner i styret.

Bedriftenes andel av kvinner i styrene:

andel kvinner i styrene	0 %	10-19%	20-29%	30-39%	40 - 60%
antall bedrifter	15 (30%)	7 (14%)	11 (22%)	7 (14%)	10 (20%)

2.3 Analysemetode

Kravet til innholdet i bedriftenes rapportering er tredelt. Det skal gis en redegjørelse for den faktiske likestillingssituasjonen i bedriften, av hvilke likestillingsaktiviteter som er satt i verk og hva som er planlagt. I bedriftenes rapporter er det vanskelig å skille mellom gjennomførte, pågående og planlagte tiltak. Disse blir derfor sett under ett. Innholdet i redegjørelsen for likestillingssituasjonen og likestillingsaktivitetene utgjør dermed grunnlaget for analysen.

Spørsmålene det søkes svar på i undersøkelsen dreier seg om aktiviteten i bedriftene, og hva som kjennetegner dem som arbeider aktivt for å fremme likestilling. Bedriftene er ut fra dette delt inn i ulike kategorier ut fra hva de sier om sine egne aktiviteter. Disse kategoriene danner utgangspunkt for å se på andre kjennetegn ved bedriftene.

3 Rapportering

Alle bedriftene sier *noe* om likestilling, enten under en egen overskrift eller som integrert i et avsnitt om personal, ansatte eller arbeidsmiljø. Hva de sier er sterkt varierende.

Likestillingsrapporteringen er styrets rapport og behøver ikke gjengi det faktiske arbeidet som blir gjort i bedriften. Det er grunn til å tro at den rapporteringen som gis gjenspeiler styrets fokus på området. Det er dette som legges til grunn for vurderingen.

Bedriftens totale rapportering på likestilling varierer fra to til tre linjer til 15-16 innenfor styrets beretning på én til seks sider. Det er ikke sammenheng mellom lengden på styrets beretning og lengden på likestillingsrapporteringen. Eksempelvis har en bedrift som leverer én siders beretning brukt 15 linjer på å omtale likestilling, en annen har tre linjers omtale i en to siders beretning. Det er ikke sammenheng mellom omfattende likestillingsrapportering og bedrifter som utgir store årsrapporter med presentasjoner av bedriften og dens virksomhet. At det er brukt lite plass på å redegjøre for likestillingssituasjonen og likestillingsaktiviteter kan ikke forklares med behov for å gjøre styrets beretning kortest mulig.

Flere redegjørelser har følgende uttalelser; ”Selskapet er kjent med de samfunnsmessige forventninger om tiltak for å fremme likestilling i virksomheten” og ”slik at det ikke forekommer forskjellsbehandling i saker som for eksempel.....” Dette indikerer at det finnes maler for redegjørelsen fra revisorer eller regnskapsbyråer. Uttalelsene fremstår ikke som veiledning til likestillingsarbeid, men snarere som hjelp til enkel rapportering.

4 Redegjørelsesplikten

Å redegjøre for likestillingssituasjonen innebærer å si noe om den faktiske situasjonen i bedriften. I Likestillings- og diskrimineringsombudets veileder for aktivitets- og redegjørelsesplikten i privat sektor påpekes det at kjønnsdelt statistikk på sentrale personalområder er nødvendig for å kunne vurdere dette. Ombudet forventer ikke uttømmende informasjon på detaljnivå. Det avgjørende er at redegjørelsen som gis gir et dekkende helhetsinntrykk av så vel tilstand som aktivitet. Normalt må redegjørelsen inneholde:

- Kjønnfordelingen av ansatte i virksomheten og eventuelt i avdelinger og på ulike nivåer
- Gjennomsnittslønn for kvinner og menn, eventuelt lønn i kvinnedominerte stillinger kontra mannsdominerte, kjønnfordeling av de høyest lønte og de lavest lønte. Kjønnfordelingen av nyansatte og av interne forfremmelser, eventuelt i ulike stillingskategorier
- Arbeidstid: fordeling av heltid, deltid og overtidbruk
- Andre aspekter ved likestilling som kan være relevante er videreutdanning, kompetanseheving, permisjonsuttak og sykefravær. Her må virksomheten gjøre en selvstendig vurdering. (www.ldo.no)

4.1 Gode eksempler

Få av bedriftene i utvalget oppfyller dette kravet. De fleste sier *noe*, og bare to av bedriftene rapporterer ikke om likestillingssituasjonen i bedriften. Åtte til ni bedrifter leverer det vi vil karakterisere som gode redegjørelser for likestillingssituasjonen. Et eksempel er HÅG konsernet:

HÅG ønsker å være en arbeidsplass der det er full likestilling blant kvinner og menn. HÅGkonsernet hadde ved utgangen av året 356 ansatte, hvorav 67 utenfor Norge. Fordelingen er 123 kvinner og 233 menn, som gir en kvinneandel på 34,5 %. I morselskapet var det 289 ansatte fordelt på 90 kvinner og 199 menn, en kvinneandel på 31,1 %. Disse er fordelt på 174 ansatte i produksjonen (38 kvinner og 136 menn) og 115 ansatte (52 kvinner og 63 menn) på kontorsiden.

Det er samme arbeidstid for kvinner og menn i hele konsernet. Arbeidstidsordninger i selskapet følger av de ulike stillinger og er uavhengig av kjønn. Det er totalt 36 deltidsansatte i morselskapet fordelt på 25 kvinner og 11 menn.

HÅG tilstreber lik lønn for likt arbeid i hele konsernet. I morselskapet har ansatte i produksjonen en gjennomsnittelig årslønn på NOK 256 542,-. Dette er likt for kvinner og menn. For funksjonærer i morselskapet er gjennomsnittelig årslønn NOK 367 152,- for kvinner og NOK 475 414,- for menn. Lønnsforskjellen her skyldes at det er en større andel yngre kvinner enn menn samt stillingens art.

Det årlige systematiske arbeidet med det interne klimaet er et viktig hjelpemiddel for det videre arbeidet med å fremme likestilling i selskapet. HÅG søker å øke andelen kvinner i ledende stillinger og har økt oppmerksomhet på likestilling ved rekruttering. I HÅGs konsernledelse er det en kvinne. Dette gir en kvinneandel på 20 %. I ledende stillinger i konsernet, inkludert konsernledelsen, var fordelingen 15 menn og 8 kvinner. Dette gir en kvinneandel på 35 %. Selskapets styre har en kvinneandel på 33 %. Det er tre kvinnelige medlemmer, to kvinner blant de aksjonærvalgte medlemmene og en kvinne blant de ansattevalgte styrerepresentanten
HÅG konsern

4.2 Variasjon

Hvordan bedriftene ellers rapporterer om likestillingssituasjonen varierer mye:

”Det er ikke registrert forskjellsbehandling som kan anses i strid med lov om likestilling mellom kjønnene.”
Spenncon konsern

”Av totalt 68 ansatte ved bedriften er 26 kvinner. Det er for tiden ingen kvinner i styret.” Oras Armatur AS

Tabellen viser kjønnsfordelingen i medlemsvalgte organer og blant ansatte pr. 31.12.06:

	Antall totalt	Kvinner	Menn
Representantskapet	45	40 %	60 %
Kretsstyrene (i alt 12)	57	46 %	54 %
Hovedstyret	7	57 %	43 %
Adm.ledelse	6		100 %
Ansatte totalt			
faste/midl.tidig ans.	1 113	63 %	37 %
Fast ansatte heltid	292	36 %	64 %
Fast ansatte deltid	415	83 %	17 %
Midlertidig ansatte (ekstrahjelp/vikarer)	411	63 %	37 %
Adm. stillinger	43	55 %	45 %
Butikkledere	47	23 %	77 %
Nyansatte/skiftet stilling ledere	7	14 %	86 %
Sykefravær	8,1 %	9,29 %	6,75 %

Trondos BA

4.3 Indikatorer for likestilling

De indikatorene som blir brukt for å beskrive likestillingssituasjonen er kjønnsfordeling blant ansatte, i stillingskategorier, ledelse, styre, lønn, arbeidstid, alder, sykefravær.

De fleste bedriftene (45 av 50) rapporterer om kjønnsfordelingen blant de ansatte totalt. 20 rapporterer på kjønnsfordeling i ledelse og 11 på lønnsforskjeller knyttet til kjønn.

Lønnsforskjeller blir også nevnt, men sjelden i tall. De sier at de ikke har en personalpolitikk som skaper lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

”Det praktiseres lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn.”

Britannia Hotell konsern

Bedriftene som viser lønnsforskjeller i tall tilskriver dette mangel på kvinner i høyere stillinger.

”Gjennomsnittslønnen for kvinner var 77,0 prosent av gjennomsnittslønnen for menn. Den ubalansen i lønn som er mellom kjønnene, spesielt i området Sjø- og Landtransport, kan i stor grad tilskrives at kollektivtransportbransjen tradisjonelt har vært en bransje hvor menn har vært dominerende i antall, spesielt på høyere nivå”

Fosen Trafikklag AS

40% av bedriftene rapporterer på to ulike indikatorer, dette er ofte kjønnsfordeling blant de ansatte totalt, i tillegg til kjønnsfordeling i styret eller ledelsen 38% av bedriftene rapporterer på tre til fem indikatorer. Dette betyr også at 20% (10 av) bedriftene rapporterer kun på en indikator, som oftest ansatte.

Bedrifter med tilnærmet lik representasjon av begge kjønn er overrepresentert blant de som rapporterer mest omfattende. Av de 13 bedriftene som rapporterer på tre indikatorer eller mer, finner vi seks av dem.

5 Aktivitetsplikten

Aktivitetsplikten innebærer krav om at arbeidsgiver ikke bare skal unngå diskriminering, men også har plikt til å sette i verk tiltak for å fremme likestilling. For den enkelte bedrift vil plikten til aktivitet knytte seg til arbeidsgiverens personalpolitiske funksjoner i vid forstand. Det kan være snakk om forhold knyttet til arbeidstid, lønn, bruk av permisjonsordninger, fordelingen av arbeidsoppgaver, ansettelse og rekruttering. Aktiviteten skal også være resultatrettet. Det vil si at målet skal være konkret, man skal ha en klar strategi eller plan for hvordan dette skal nås, og resultatet skal være målbart. (Ot.prp.nr 77 2000-2001). Likestillings- og diskrimineringsombudet påpeker at det ikke er tilstrekkelig at virksomheten har intensjoner om en likestilt personalpolitikk. (www.ldo.no)

Ikke mange av bedriftene tilfredsstill disse kravene. I vårt utvalg er dette i beste fall 12 tilfeller eller 24%. Det betyr at 76% av bedriftene i utvalget ikke tilfredsstill lovens krav om aktivitet. Disse bedriftene rapporterer om at likestilling er integrert som en målsetting i personalpolitikken, eller at tiltak ikke er iverksatt. Her er det likevel nyanser som gjør at det er nyttig å kategorisere bedriftene etter hvordan styret beretter om aktiviteter.

Det er ikke formålstjenelig å bruke vurderinger tilsvarende LDOs kategoriseringer av kommunenes redegjørelser på bedriftene. En slik inndeling vil ikke skille dem tilstrekkelig for å kunne si noe om forskjeller og likheter. Dette indikerer at det er stor forskjell på hvordan kommuner og bedrifter legger opp sin redegjørelse ut fra Likestillingslovens krav.

Kategoriene er satt opp for å skille bedriftene etter grad av aktivitet og bevissthet i likestillingsarbeidet: Aktiv og målrettet, integrert, vurdert og ikke iverksatt, ikke iverksatt, ikke nevnt. Inndelingene blir nærmere utdypet i avsnittene under.

Bedriftenes tiltak:

Kjønnsfordeling bl.ansatte	Aktivt og målrettet likestillingsarbeid	Likestilling integrert	Tilstand vurdert, tiltak ikke iverksatt	Tiltak ikke iverksatt	Tiltak ikke nevnt
Flest menn	10	7	2	9	2
Flest kvinner	0	1	4	1	1
Likt	2	4	2	1	4
I alt	12	12	8	11	7
Antall ansatte	24085	7071	4432	1895	1681
Gjennomsnittlig kvinneandel i styret	31%	17%	17%	10%	34%
Antall kvinner som øverste leder	3	2	2	2	1

5.1 Aktiv og målrettet.

I gruppen aktiv og målrettet plasseres 12, eller 24% av bedriftene i undersøkelsen. De oppgir å ha konkrete handlingsplaner for likestilling og de gir også eksempler på tiltak. Åtte av dem rapporterer for hele konsernet. Her finner vi 10 bedrifter som består av flest menn, og to som har en lik representasjon av kvinner og menn. Sju av dem er industribedrifter.

De skiller seg også fra de andre gruppene ved at de har mange ansatte, to av dem er de største i utvalget med henholdsvis 8053 ansatte (Norske skogindustrier ASA) og 6552 ansatte (Nortura BA). Ni har over 350 ansatte.

Eksempel:

Nidar AS har som en målsetning at kvinneandelen på ledernivåer skal øke fra år til år og et delmål i dette arbeidet er at minst 40% av rekrutteringen til lederstillinger skal være kvinner. For å sikre ønsket utvikling i Orklas bedrifter, er det etablert et eget nettverk som arbeider med tiltak for å øke andelen kvinnelige ledere i konsernet. I Nidar AS er følgende tiltak iverksatt:

Kvinneandelen måles årlig på alle ledernivåer

I rekrutteringspolicyen er følgende elementer konkretisert

o det utarbeides egne lister som viser alle kvinner i leder- og nøkkelstillinger

o ved rekruttering til lederstillinger på de øverste nivåer, skal minst én kvinneligkandidat være blant de nominerte

Kvinner gis en viss prioritet som deltakere på interne lederprogrammer, herunder er det etablert et eget mentorprogram i Orkla som Nidar AS benytter.

Nidar AS

LIKESTILLING

Glava har som hovedformål å utvikle, produsere og markedsføre produkter til byggebransjen som er en mannsdominert bransje. Produksjonen er prosessindustri med helkontinuerlig skiftarbeid. Ved årsskiftet 2006/2007 var det 344 ansatte, 63 kvinner og 281 menn. I selskapets styre er det en kvinne og åtte menn, og i direksjonen er det en kvinne og fire menn

Glava har lik lønn for arbeid av lik verdi, og har like arbeidstidsordninger for kvinner og menn. Begge kjønn oppfordres til å videreutvikle seg, og opplæringstiltak tilbys alle ansatte som trenger det. Det er utarbeidet en handlingsplan for likestilling.

Glava søker gjennom lokale avtaler å fremme likestilling mellom kjønnene. Bedriften er imøtekommende overfor ansatte som ønsker redusert eller tilpasset arbeidstid på grunn av spesiell familiesituasjon. I forbindelse med barnefødsler får kvinner lønnsregulering under fødselspermisjon. Fedre oppfordres til å ta permisjon i forbindelse med fødsel og småbarnfasen. Alle fedre i Glava får 3 dager lønnet permisjon i forbindelse med fødselen, og 6 uker lønnet pappapermisjon i barnets første leveår uavhengig av mors inntekts- og arbeidsforhold.

Det er stabil arbeidskraft i bedriften og relativt få ansettelser. Ved nyansettelser søker bedriften å rekruttere kvinner. Det er betydelig færre kvinnelige enn mannlige søkere. Til salgsstillinger er det meget vanskelig å rekruttere kvinner.

Glava vil fortsatt sørge for at kvinner og menn har like muligheter til ansettelse i bedriften.

5.2 Integrert i virksomheten

I denne gruppen finner vi 12 bedrifter som oppgir at likestilling er en integrert av deres personalpolitikk og at likestillingshensyn blir vurdert for eksempel i forhold til rekruttering og når styret skal settes sammen. Dette utgjør 24% av utvalget. I følge LDO er en slik integreringsstrategi ikke tilstrekkelig for å oppfylle aktivitetsplikten.

I denne gruppen finner vi sju bedrifter som har flest menn, fire bedrifter med lik kjønnsrepresentasjon og én bedrift med overvekt av kvinner. Bedriftene har gjennomsnittlig lav kvinneandel i styrene (17%) og vi finner flere store bedrifter representert. Halvparten av dem har over 200 ansatte.

Eksempel:

Reitangruppen skal være en arbeidsplass der det ikke skal være diskriminering mellom menn og kvinner. Personalpolitikken har som basis at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling på grunn av kjønn i saker som rekruttering, avansement og avlønning.
Reitangruppen

Bedriften har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, slik at det ikke forekommer forskjellsbehandling i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering. I Adresseavisen er kvinneandelen 40%, mens det i Adressa-Trykk er 17% kvinneandel.
Adresseavisen ASA konsern

5.3 Vurdert og ikke iverksatt

Åtte bedrifter (16% av utvalget) gir i sin redegjørelse en vurdering av likestillingssituasjonen, men mener ikke denne gir grunnlag for å iverksette tiltak. I denne gruppen finner vi to bedrifter med flest menn, to med lik representasjon og fire bedrifter med overvekt av kvinner. Den gjennomsnittlige kvinneandelen i styrene totalt er på 17%.

Eksempel:

Selskapet mener den faktiske tilstand når det gjelder likestilling er tilfredsstillende, og har ikke sett det naturlig å iverksette tiltak knyttet til likestilling i 2006.
Elas AS

Likestilling
I selskapet er det ansatt 16% menn og 84% kvinner. Etter styrets mening er vilkårene tilstede for likestilling mellom kjønnene
Trøndelag renholdsservice AS

5.4 Ikke iverksatt

Det er skilt mellom bedrifter som uttalt har vurdert situasjonen og ikke funnet grunnlag for å sette i verk tiltak, og bedrifter som bare konstaterer at tiltak ikke er planlagt. Gruppen som ikke planlegger tiltak er den som i laveste grad oppfyller lovens krav. 11 bedrifter eller hele 22% av utvalget blir plassert i denne gruppen, hvor ni består av flest menn, en har lik kjønnsrepresentasjon og én flest kvinner. Tre av fem bygg- og anleggsbedrifter og tre av seks bedrifter innenfor næringskategori transport, lagring og kommunikasjon er representert. Dette er bedrifter og bransjer med en andel menn på rundt 90%. Totalt har denne gruppen den laveste gjennomsnittlige kvinneandelen i styrene på 10%. I seks av åtte styreverv finnes det ikke kvinner. Tre av bedriftene redegjør ikke for likestillingssituasjonen i tall, de andre rapporterer på to indikatorer.

Eksempel:

Det er 52 ansatte i selskapet, hvorav 4 er kvinner
Det er ingen kvinner i selskapets styre. Selskapet har ingen planer om tiltak på området.
Moen slip AS

Selskapet er inneforstått med de samfunnsmessige forventninger om tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Det er ikke iverksatt konkrete tiltak for å fremme dette arbeidet, men målsettingen er at selskapet på sikt skal ha flere kvinnelige ansatte.
Gauldal Billag AS

5.5 Ikke nevnt

Syv bedrifter nevner ikke tiltak for å fremme likestilling. Fire av disse har minimum 40% representasjon av hvert kjønn, to har overvekt av kvinner og én bedrift har overvekt av menn. Denne gruppen utmerker seg med å ha den høyeste gjennomsnittlige kvinneandelen i styrene med 34%. Deres likestillingsrapportering er først og fremst en enkel redegjørelse for likestillingssituasjonen.

Eksempel:

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Av selskapets 122 ansatte er 5 kvinner, noe som er lite, men normalt for byggebransjen.
Byggmester Grande AS

Banken har totalt en liten overvekt av kvinnelige ansatte, men andelen kvinnelige ledere utgjør kun 23,5 prosent mot 21 prosent i 2005. Dette er en positiv utvikling i forhold til 2005. Av 15 nyansatte mellomledere er 4 kvinner. 3 av 4 kvinner er rekruttert internt. Kvinneandelen i konsernledelsen har økt fra 0 til 25 prosent fra 2005 til 2006. Gjennomsnittslønnen for kvinner utgjør 87 prosent av tilsvarende for menn. Forskjellene er fra 3–5 prosent på samme stillingsnivå, men andelen kvinnelige ansatte er lav på høyere stillingsnivå.
Sparebank1Midt-Norge AS

6 Aktuelle tiltak

Bedriftenes tiltak blir presentert slik de er lagt frem i styrenes årsberetning. Egne handlingsplaner, ledelsesutviklingsprogram og mentorordninger er tiltak for å fremme likestilling i de mest aktive bedriftene.

- *Bevisst satsing med hensyn til å påvirke kvinner til å søke utdanning innenfor elektroyrket, samt å rekruttere kvinner til yrket gjennom yrkesopplæring for senere ansettelse som fagarbeidere innen elektrofaget*

Sønnico Innstallasjon konsern

- *For å sikre ønsket utvikling i Orklas bedrifter, er det etablert et eget nettverk som arbeider med tiltak for å øke andelen kvinnelige ledere i konsernet. I Nidar AS er følgende tiltak iverskatt: Kvinneandelen måles årlig på alle ledernivåer. I rekrutteringspolicyen er følgende elementer konkretisert: Det utarbeides egne lister som viser alle kvinner i leder- nøkkelstillinger.*

Ved rekruttering til lederstillinger på de øverste nivåer skal minst en kvinnelig kandidat være blant de nominerte.

Kvinner gis en viss prioritet som deltakere på interne lederprogrammer og det tilbys mentorprogram

Nidar AS

- *Bedriften har egen likestillingsplan. Planen er omfattende og setter klare mål for likestillingsarbeidet i bedriften. Som en del av arbeidet er det blant medarbeiderne valgt to likestillingsombud.*

Trønder-Avisa AS

- *Det ytes full lønn under svangerskapspermisjon*

Eltel networks AS konsern

- *For å opprettholde en jevn kjønnsfordeling av ansatte, ledere og deltidsansatte vil likestilling bli innarbeidet som eget punkt i selskapets personalstrategi.*

Midtnorsk regnskap AS

- *Rekruttere kvinner til programmer for videre- og etterutdanning. Mentorprogram for å rekruttere flere kvinner til styrearbeid.*

Tine Midt-Norge BA

- *Systematisk arbeid for det interne klimaet er et viktig hjelpemiddel for det videre arbeidet med å fremme likestilling i selskapet.*

Håg ASA

- *Krav til kjønnsrepresentasjon er nedfelt i vedtektene. Stillingsbasert lønssystem sikrer lik lønn uavhengig av kjønn.*

Trondos BA

- *Økt kvinnedeltakelse i lederutviklingsprogrammer. Det er utarbeidet en oversikt over ledertalenter og kvinnelige ledere som kan være aktuelle for stillinger på høyt nivå i konsernet*

Vital AS

- *Kvinner oppfordres til å søke ved alle utlysinger av ledige stillinger i bedriften.*

Hell bil AS

- *Likestillingsstrategier blir utviklet gjennom arbeid i et eget utvalg.*

Allskog BA

- *I alle konsernselskaper med minst 10 ansatte skal det utarbeides en likestillingsplan hvor det formuleres mål og aktiviteter på området.*

Moelven ASA

- *Vi legger til rette for fleksible løsninger for den enkeltes behov, og bidrar finansielt til drift av barnehager.*

Stiftelsen Sintef konsern

- *Bedriften er imøtekommende overfor ansatte som ønsker redusert eller tilpasset arbeidstid på grunn av spesiell familiesituasjon. I forbindelse med barnefødsler får kvinner lønnsregulering under fødselspermisjon. Fedre oppfordres til å ta permisjon i forbindelse med fødselen, og 6 uker lønnet pappapermisjon i barnets første leveår uavhengig av mors inntekts- og arbeidsforhold.*

Glava AS konsern

7 Hva kjennetegner bedrifter som har et bevisst forhold til likestilling?

7.1 Rapportering og aktivitet

En av begrunnelsene for å innføre en rapporteringsplikt på likestillingsområdet var at det ville skape økt og mer systematisk oppmerksomhet om likestilling i virksomheten. Å måtte lage statistikk som viser forskjeller og ulikheter mellom kvinner og menn på personalområdet skulle kunne gi inspirasjon til å iverksette tiltak for å endre uønskede forhold. Det kan til en viss grad synes som at denne hensikten er oppnådd.

Noe som indikerer sammenheng mellom redegjørelse og aktivitet er at bedrifter i gruppen som melder at de ikke har iverksatt tiltak for å fremme likestilling, er de som har den tynneste redegjørelsen for likestillingssituasjonen. Gruppen med aktive og målrettede bedrifter og gruppen som har vurdert, men ikke iverksatt tiltak, er imidlertid like når det gjelder antall parameter som rapporteres.

Det forhold at bedriftene som ikke iverksetter tiltak er bedrifter med mange kvinner, tilsier at deres forståelse for hva likestilling innebærer er knyttet til kvinner. Dette kan synes mer avgjørende for aktiviteten enn god rapportering.

7.2 Hvilken forståelse for likestilling ligger til grunn for aktivitet?

Hvilken forståelse bedriften har av hva likestilling er, hva som er en ideell situasjon, og hvordan den kan oppnås, vil være avgjørende for bedriftens aktivitet på området. Hvilken nytte har bedriften av å fremme likestilling?

Likestilling i bedriftene handler både om enkeltmenneskenes rettigheter, bedriftens lønnsomhet og ressursutnyttelse og samfunnets krav til en bedre arbeidsfordeling mellom kvinner og menn. I Ot.prp.nr 77 defineres likestilling som en rett og mulighet for den enkelte til å utfolde sine evner uavhengig av kjønn. Likestilling er en menneskerettighet. Den påpeker videre at det også er god ressursforvaltning ved at representasjon av både kvinner og menn gir bedriften større mangfold og bredde. Videre tyder arbeidslivsforskning på at et arbeidsmiljø med kjønnsmessig balanse gir et bedre arbeidsmiljø og økt trivsel. De kravene arbeidslivet stiller til menn påvirker deres deltakelse på den hjemlige arena og i omsorgen for egne barn.

Ut fra styrenes beretning kan en se en klar tendens til at likestilling blir knyttet til kvinner (i 30 av 50 bedrifter) og ofte til rekruttering (26 av 50). De fleste bedriftene oppgir antall kvinner blant ansatte, ledelse eller styre og knytter dette til ønske om å rekruttere eller behov for likestillingstiltak. Bedrifter med mange kvinner anser likestillingsspørsmål som lite relevante, noe som fremkommer av deres redegjørelser.

Forholdene over kan sees som forklaring på mannstunge bedrifters mangel på tiltak. Bygg og anlegg og transportbransjen har lite kvinner å rekruttere blant, og skal de snu denne trenden krever det tiltak også fra andre hold. Aktiv satsing ut fra en slik forståelse av likestilling vil virke som et mål som er umulig å nå.

Ut fra kontakt med regionens næringsliv, vet vi at flere bedrifter med overvekt av menn ser behovet for å få flere kvinner inn, både ut fra arbeidsmiljøhensyn og kompetansebehov. Dette kommer ikke fram av beretningene.

Få bedrifter har en uttalt bredere forståelse av likestilling. To av bedriftene nevner mangfold i denne forbindelsen. Bare to bedrifter nevner tilrettelegging for fedre eller småbarnsforeldre som et tiltak for å fremme likestilling. Én nevner at de vil rekruttere menn på en avdeling med mange kvinner.

7.3 Nord-Trøndelag – Sør-Trøndelag

Et mål med denne undersøkelsen var å se på mulige forskjeller mellom by og land. Representasjonen av konsern med flere datterbedrifter spredt både i fylket og ellers i landet gjør det vanskelig å kategorisere ut fra slike forskjeller. En registrert sammenheng er imidlertid at den gjennomsnittlige kvinneandelen i styrene er høyere i bedrifter registrert i Sør-Trøndelag, 26%, mot 15% i Nord-Trøndelag. Denne forskjellen registreres til tross for at det er tilnærmevis like mange bedrifter uten kvinner i styrene, sju i Sør-Trøndelag og åtte i

Nord-Trøndelag. Det er ikke avdekket sammenhenger som knytter dette til spesielle forhold ved fylkene.

En mulig forklaring kan være at kunnskapsbedrifter som Sintef, NTNU samfunnsforskning og også regnskapsbyrå og bank/forsikring er representert i utvalget fra Sør-Trøndelag. Dette er bedrifter med jevn andel kvinner og menn, og som utmerker seg med høyere andel kvinner i styrene.

7.4 "Mannebedrifter", "kvinnebedrifter" og kjønnsblanda bedrifter

De sju bedriftene med mer enn 60% kvinner skiller seg ut ved at ingen av dem oppgir å jobbe målrettet med likestilling. Disse bedriftene er imidlertid overrepresentert blant bedrifter som vurderer situasjonen og konkluderer med at det ikke er aktuelt med tiltak. Ingen av bedriftene nevner rekruttering av menn som strategi. Sammenlignet med bedriftene med kjønnsblanding og bedriftene med flest menn, har de den høyeste andelen kvinner i styrene på gjennomsnittlig 28%.

De 13 bedriftene som har tilnærmevis lik kjønnsblanding finner vi i alle aktivitetskategoriene, en overvekt av dem er blant de som integrerer likestilling i sin virksomhet eller som ikke nevner tiltak.

30 av bedriftene i utvalget har over 60% menn ansatt. 10 av disse er blant de 12 som arbeider mest aktivt og målrettet for å fremme likestilling. De utgjør også ni av de 11 bedriftene som oppgir at de ikke vil iverksette tiltak.

7.5 Bedriftens størrelse

De største bedriftene er de som utmerker seg blant de som arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling. Av de 19 bedriftene i utvalget som har over 340 ansatte, finner vi 10 av de 12 mest aktive bedriftene. Disse er ofte større konsern med flere datterbedrifter. De har dermed også større administrasjon og personalavdelinger og har behov for yrkeskategorier hvor det tradisjonelt finnes flere kvinner.

Det er vanskelig å avgjøre hvorvidt konsernets rapportering faktisk gjenspeiler aktiviteten i bedriftene.

Det er eksempler på datterbedrifter som benytter seg av konsernets lederprogrammer og rekrutteringsprosjekter for å fremme kvinneandelen i styrer og ledelse, men det er også funnet datterbedrifter som ikke rapporterer om den samme aktiviteten som konsernet og morselskapet gjør.

7.6 Kvinner

Det kan synes som det er en generell forventning til at likestilling er kvinners fagområde, og at flere kvinner i bedrifter, styrer og ledelse i seg selv vil bidra til mer fokus på dette arbeidet. Ut fra materialet i undersøkelsen, stemmer ikke dette.

Ikke på noe nivå gir høy kvinnerepresentasjon i bedriftene effekt på likestillingsarbeidet. Ingen av bedriftene med over 60% kvinner er blant dem som arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling. Ettersom likestilling ofte blir knyttet til kvinner og rekruttering, later det til at disse ikke anser temaet som relevant for seg. Tendensen underbygges av at fire av de sju bedriftene med flest kvinner, er av dem som vurderer likestillingssituasjonen, men konkluderer med at tiltak ikke er aktuelt.

<i>Bedriften ivaretar likestillingen godt. Totalt har vi en kjønnsfordeling på om lag 50/50. Reko AS</i>
--

Høy kvinneandel i styrene er heller ingen garanti for at likestillingsarbeidet settes på dagsorden. Kvinneandelen i styrene er omtrent like høy i bedriftene som befinner seg i den kategorien som arbeider aktivt og målrettet med likestilling, som i kategorien bedrifter som ikke nevner likestillingstiltak.

Skiller vi bedriftene etter hvor kjønnsblandete de er, finner vi at bedrifter med overrepresentasjon av kvinner har den høyeste kvinneandelen i styrene (28 %). Disse er ikke blant dem som arbeider aktivt for å fremme likestilling. Ut fra dette er det nærliggende å konkludere med at forholdsvis høy kvinnerepresentasjon i styrene i de mannstunge bedriftene er et resultat av aktivt og målrettet arbeid for likestilling.

8 Konklusjon

Har likestillingslovens krav om aktivitet og rapportering gitt resultater?

De store konsernene med mange mannlige ansatte redegjør best for likestillingssituasjon og rapporterer om tiltak som er gjennomført i bedriften. Disse utgjør et fåtall i undersøkelsen, 24%, men omfatter likevel et stort antall ansatte, 24085 eller 61% av hele utvalget. Store bedrifter har ressurser til å tilfredsstille de krav som myndighetene setter til dem. Ut fra dette er konklusjonen at lovens krav har gitt resultater.

Undersøkelsen viser forskjeller og likheter i bedrifters rapportering som gir indikasjoner på hva som kan gjøres for å både øke intensiteten og kvaliteten på likestillingsarbeidet.

Det at de store konsernene utmerker seg er et funn som kunne vært interessant for videre undersøkelser. Å se på hva de faktisk gjør i forhold til sine datterbedrifter og hvilken virkning dette har, vil kunne gi nyttig informasjon om hvordan det kan jobbes videre for at aktivitets og redegjørelsesplikten skal få ønsket virkning.

Det kan se ut til at god redegjørelse og aktivitet henger sammen. For å få bedre effekt i form av økt aktivitet for å fremme likestilling vil det å utforme klare kriterier for hva som skal inngå i redegjørelsen være hensiktsmessig. Det at regnskapsbyråene og revisorenes standarder blir brukt, tilsier at dette er en gruppe det bør søkes samarbeid med..

Den høye andelen kvinner i styrene i de aktive og målrettede bedriftene er sannsynligvis et resultat av deres satsing på å fremme likestilling. Den andre faktoren som virker inn på kvinnenens representasjon er kravet om 40% kvinneandel i ASA styrene. Selv om dette ikke har gitt utslag i de seks ASA bedriftene i utvalget enda, er det grunn til å anta at dette vil endre seg når loven trer i kraft. En utvidelse av dette kravet til også å gjelde aksjeselskaper og samvirker vil øke likestillingen i form av lik representasjon i styret, men vil ikke nødvendigvis gi utslag i aktive tiltak for å fremme likestilling i bedriften.

Bedriftenes forståelse av hva likestilling innebærer, avgjør om aktivitets- og redegjøringsplikten medfører aktive tiltak for å fremme likestilling. Det er tydelig at likestilling fremdeles knyttes til kvinner. Dette kommer til syne i måten bedriftene rapporterer, hvilke parameter som benyttes for å redegjøre, og det forholdet at bedriftene med lik representasjon av begge kjønn eller overvekt av kvinner oppgir at det ikke er behov for tiltak. Informasjon og bevisstgjøring i forhold til partenes forståelse av likestilling vil kunne føre til mer aktivt og målrettet likestillingsarbeid for både kvinner og menn i bedriftene. Dette gjelder også de store bedriftene som blir karakterisert som aktive og målrettede. Deres fokus er først og fremst på å få flere kvinner inn i de administrative stillingene i virksomheten. Få nevner kjønnsbalanse i produksjonen eller tiltak for likestilte menn.

Bedriftenes forståelse av likestilling er knyttet til kvinner og deres representasjon i bedriftene. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet blir dermed det største hinderet for å nå målet. I enkelte bransjer hvor representasjonen av menn tradisjonelt er svært høy, som for eksempel bygg og anlegg og transport, vil det å oppnå likestilling være et veldig langsiktig mål som avhenger av mange forhold for å lykkes. Mer systematisk og målrettet arbeid for å endre gutter og jenters yrkesvalgspreferanser vil kunne bidra til å støtte disse bransjenes arbeid for å tilrettelegge for likestilling mellom kjønnene.

9 Litteratur

LDO sin kontroll av 50 kommuners redegjørelse for likestilling 2008

Ot.prp.nr.77 2000 – 2001. Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.) Det Kongelige Barne- og Familiedepartement

www.ldo.no