



Bærekraftsuka

2023 ^{Oslo}
17.-19. oktober

Codex

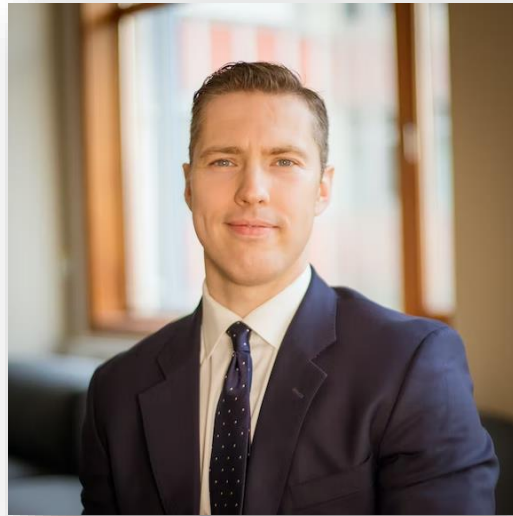
**Bærekraftig arbeidsliv –
likestilling og mangfold**

Om oss



Anne-Marthe Aslaksrud
Advokat
Codex Advokat

anne-marthe.aslaksrud@codex.no
+47 924 80 959



Lasse Groven Egeberg
Senioradvokat
Codex Advokat

lasse.egeberg@codex.no
+47 951 84 251



Thomas Jahren
Seniorrådgiver
**Likestillings- og
diskrimineringsombudet**

thomas.jahren@ldo.no
+47 23 15 73 00



Ann-Helen Hopland
Seniorrådgiver
**Likestillings- og
diskrimineringsombudet**

ann.hopland@ldo.no
+47 482 95 834

Likestilling og mangfold - Agenda

- Regelverk og formål
- Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP)
- Håndhevelse og litt fra praksis
- LDO om å skape et bærekraftig arbeidsliv
- LDOs gjennomgang av likestillingsredegjørelser
- Kritiske suksessfaktorer – Tips og anbefalinger



Regelverk og formål

- Likestilling mellom kjønnene og forbud mot diskriminering i arbeidslivet
 - En del av FN's bærekraftsmål
- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Arbeidsmiljøloven, kap. 13
- Arbeidsgivers plikter
 - Fremme likestilling og hindre diskriminering
 - Aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Erstatningsansvar og påbud



Aktivitets- og redegjørelsesplikt

- **Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 flg.**
 - Konkret arbeidsmetode for visse typer virksomheter
- **Hvem er pålagt å følge denne metoden?**
- Alle offentlige virksomheter
 - Private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte
- **Arbeidsgivers redegjørelsesplikt**
 - Redegjøre på faktisk tilstand ang. kjønnslikestilling og oppfyllelse av aktivitetsplikten
- **Redegjørelsene skal offentliggjøres**
 - Årsberetning eller annet offentlig dokument



Fra praksis



Diskrimineringsnemnda

- Klagesak 20/207

Diskriminering på grunn av kjønn. I strid med regelen om likelønn. Erstatning på kr. 265 333, og oppreisning med kr. 20 000.

- Klagesak 22/1110

Aldersdiskriminering. Nemnda kom til at klageren ble forskjellsbehandlet ved at hun fikk dårligere betalt enn eldre kollegaer med samme stilling, arbeidsoppgaver, erfaring og kvalifikasjoner, utelukkende på grunn av sin alder. Tilkjent kr. 89 966 i erstatning for økonomisk tap.

Domstolene

- HR-2020-2476-A (LH-2019-135300)

Kvinnelig industrimekaniker, som var eneste kvinnelige ansatte på et mekanisk verksted med 15 ansatte. Utsatt for seksuell trakassering fra arbeidsgivers kunder. Arbeidsgiver solidarisk ansvarlig for arbeidstakers økonomiske tap.

A close-up photograph of a person's hand pointing at a desk. The desk is cluttered with various items: several sheets of paper, some with colorful sticky notes (pink, yellow, green) attached, a color calibration chart, a white mug, a desk lamp, and other office supplies. The background is slightly blurred, showing other people and office equipment.

Bærekraftsuka 2023 Codex

Hvordan skape et bærekraftig arbeidsliv med plass til flere?

Ann-Helen Rykkje Hopland og Thomas Jahren
Likestillings- og diskrimineringombudet

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.



Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes

Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

| Grunnlag* | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Alder | 108 | 95 | 122 | 185 |
| Anna | 364 | 317 | 549 | 426 |
| Etnisitet mv. | 196 | 292 | 305 | 367 |
| Fleire** | 132 | 183 | 241 | 205 |
| Graviditet og foreldrepermisjon | 256 | 212 | 268 | 220 |
| Kjønn | 346 | 342 | 346 | 322 |
| Kjønnsidentitet/-uttrykk | 31 | 30 | 33 | 57 |
| Nedsett funksjonsevne | 473 | 399 | 525 | 529 |
| Omsorgsplikter | 28 | 32 | 22 | 25 |
| Religion | 37 | 41 | 52 | 44 |
| Seksuell orientering | 18 | 22 | 20 | 30 |
| Totalsum | 1989 | 1965 | 2483 | 2410 |

| Seksuell trakassering*** | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|------|------|------|------|
| | 72 | 78 | 94 | 78 |

Diskrimineringsvernet

For enkeltindivider

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Forebyggende arbeid

Inkluderende arbeidsplass



Generell aktivitetsplikt (§ 26 1. ledd)

Alle arbeidsgivere skal innenfor sin virksomhet jobbe **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet **skal** dokumenteres.



Tall på faktisk kjønnslikestilling (del 1)

Minimumskrav (hvert år)

- Kjønnbalanse
- Andelen deltidsarbeid
- Andelen midlertidig ansatte
- Andel uttak av foreldrepermisjon

- Resultatene fra lønnskartleggingen
- Resultatene fra kartlegging av ufrivillig deltid

} Hvert annet år

Oppfylgning av aktivitetsplikten (del 2)

Redegjøres i prosaform

→ Prinsipper, prosedyrer og standarder

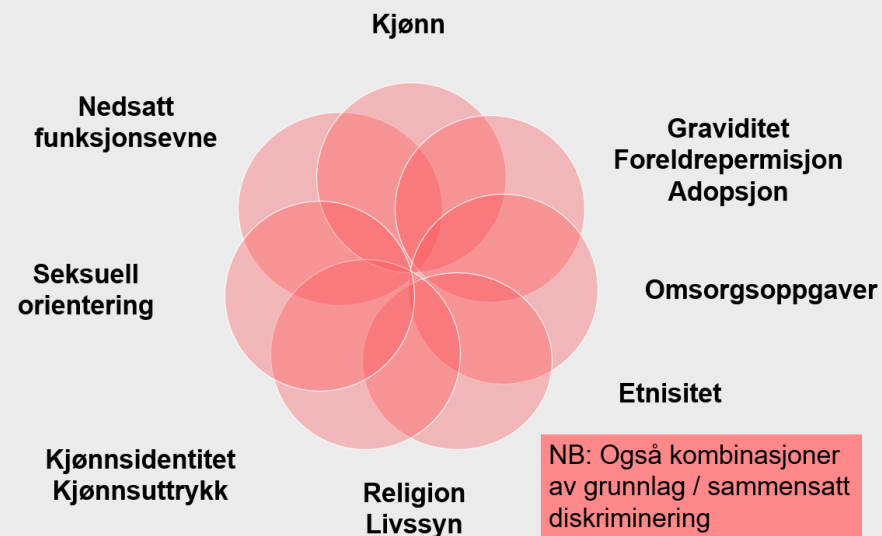
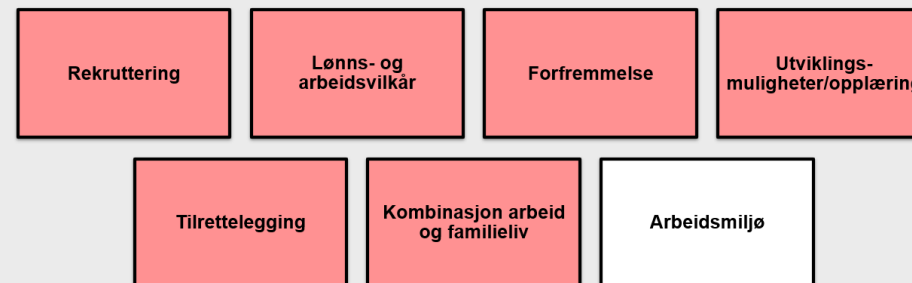
→ Hvem, hvor ofte, hvordan

a) Undersøke risiko og hindre

b) Analysere årsaker

c) Iverksette tiltak

d) Evaluere resultater



Forankring av likestillingsarbeid



Ledelse



Tillitsvalgte/verneombud/ansatte



Styret

Bærekraft og likestillingsrapportering

- CSRD-direktivet
- Øke aktualiteten med likestillingsrapportering
- I alles interesse at dette samkjøres



Vi «sjekker» likestillingsredegjørelser



Likestillingsombudet klager inn politiet for brudd på loven

– Dette er for tynt, sier likestillingsombud Bjørn Erik Thon om politiets rapportering om likestilling internt. Nå klager han inn politiet til diskrimineringsnemnda.

ABONNENT 3 MIN | PUBLISERT: 07.03.23 – 20.04 | OPPDATERT: 7 MÅNEDER SIDEN





◉ Likelønn var et tema på kvinnedagen 8. mars 2016. Nå må bedriftene legge tallene på bordet. Foto: Vegard Wivestad Grett, NTB

Få bedrifter viser lønn etter kjønn

Syv av ti store bedrifter har ennå ikke rapportert om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Sigurd Bjørnstad

for ble **likestillingsloven** skjerpet overfor næringslivet. Det betyr at bedrifter med flere enn 50 ansatte og alle offentlige virksomheter annerhvert år skal rapportere om lønnsforskjeller mellom **kvinner og menn**.

Rapporteringen skal skje for ulike stillingsnivåer i bedriftene. Konsulent- og revisjonsselskapet PWC har undersøkt Norges 100 største selskaper. Det viser seg at bare tre av ti bedrifter rapporterte om lønn etter **kjønn** i 2020-årsberetningen.

Advokat Ingrid Fladberg Brucker leder **arbeidslivsavdelingen** i PWC. Hun tror det er to årsaker til at mange har ventet.

– For det første har mange ikke tatt helt inn over seg hva som

– Da ser man hva som må gjøres for å få **likestilte** lønningene. Før gikk det an å slippe unna med floskler om **lik lønn** for likt arbeid. Nå blir det vanskeligere å ikke gjøre noe med forskjellene.

– **Vil ikke lønnsforskjeller innad i selskapet bare reflektere at menn har høyere stillinger enn kvinner?**

– I praksis er det ikke alltid slik at det er **lik lønn** for **kvinner** og **menn** for likt arbeid på et gitt stillingsnivå. Dette vil i større grad komme frem med slik rapportering, sier Brucker.

For bedrifter med 20-50 ansatte skal bedriften redegjøre for lønnsforskjellene hvis de ansatte krever det, eller bedriften ønsker det.



Dette er en indikasjon på at det ikke har vært det skarpeste fokuset på lønnsforskjeller

Advokat Ingrid Fladberg Brucker, PWC.

rundt **likestillingsarbeidet** i bedriftene, sier hun.

Så går det an å heve blikket i stedet for enkeltbedrifter. Da viser det seg at forskjellene mellom ulike næringer og yrker betyr mer enn forskjellene innad i bedriftene.

Melsom mener dette **kjønnsdelte arbeidsmarkedet** er den største utfordringen.

– Vi skal ha **likestilling** i bedriftene. Men samtidig er det like viktig at **kvinner og menn** deltar på alle nivåer og i alle deler av **arbeidsmarkedet**, sier hun.

Rapporterer om ulik deltid. I tillegg skal bedriftene etter loven redegjøre for antall ansatte som jobber ufrivillig deltid, fordelt på **kvinner og menn**. Også dette skal

bolgen har lagt gene for 2018 av 100 bedrifter siko knyttet til **kriminering**.

–Bedriftene b som er aktuell Metoo var en v er ikke blitt m driftene huske Hun er medfø **Seksuelt trakas** yer.

Skal rapport stand. Fra og gen 2020 må b lige virksomhe gjøre for **likes kjønn**. De skal også rapportere om tiltak for å fremme **likestil ling**.

SNAPSHOT
Hentet fra E24/
UIO (Foto Erik
Engblad)

- På tross av at likestillinga går i riktig retning, tjener norske menn i snitt 8,6 prosent mer i årslønn enn norske kvinner i samme stilling.

Are Skeie Hermansen, førsteamanuensis ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.



Bygg- og anleggsbransjen

73 virksomheter totalt

11

1000-3500 ansatte

16

400-999 ansatte

46

200-399 ansatte



Generelt

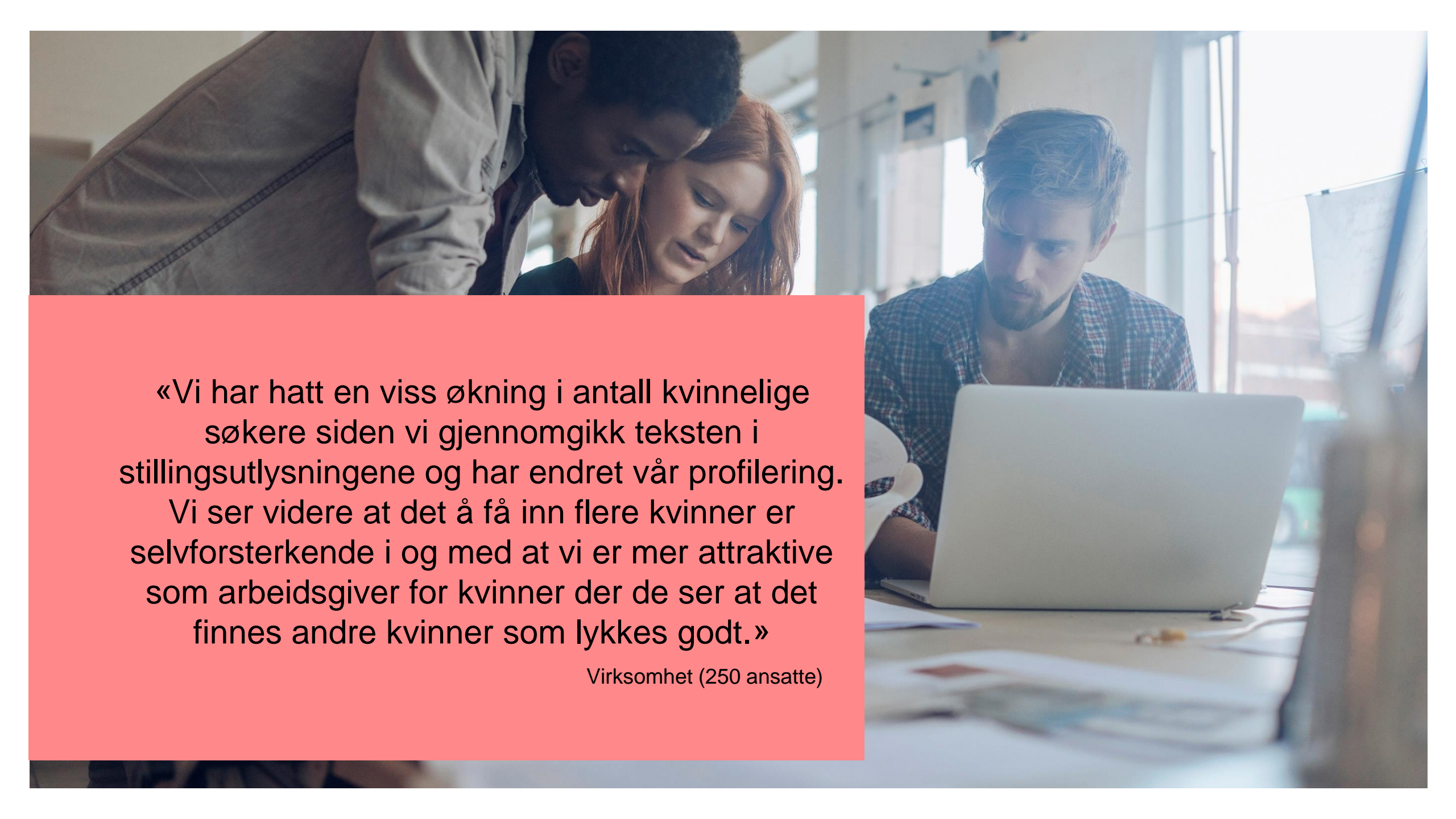
- Ingen systematisk forskjell etter størrelse
- Hva retter tiltakene seg mot?
 - Lederutvikling, arbeidsmiljø og kultur, medarbeiderundersøkelser og HMS
 - Varsling og redusere ukultur, «tydelig konsekvenskultur»
 - De aller fleste har tiltak rettet mot kvinner
 - Språk, tilrettelegging
 - Krav til eksterne leverandører (rekruttering, anti-diskriminering)



Kjønn – konkrete tiltak

- Ord og bilder i stillingsannonser
- Tilpasset arbeidstøy og fasiliteter
- Likestilling på agendaen på alle AMU-møter
- «Sila snacket», kampanje for mer inkluderende språkbruk

Det er besluttet at stillingstittelen «formann» erstattes av «arbeidsleder» eller «produksjonsleder».



«Vi har hatt en viss økning i antall kvinnelige søkere siden vi gjennomgikk teksten i stillingsutlysningene og har endret vår profilering. Vi ser videre at det å få inn flere kvinner er selvforsterkende i og med at vi er mer attraktive som arbeidsgiver for kvinner der de ser at det finnes andre kvinner som lykkes godt.»

Virksomhet (250 ansatte)

Eksempler fra virksomheter

- «*Lederløft* hadde oppstart i januar 2023 og er et lederutviklingsprogram med fire fagmoduler over et år, med fokus på tema som psykologisk trygghet, tilbakemeldingskultur, mangfoldsledelse og personaljus.»
- Virksomhet (200 ansatte)

Eksempler fra virksomheter

- «Andelen av kvinner i lederstillinger utgjør 23 %. Dette er på linje med 2020, styret mener derfor det er grunnlag for å anta at arbeidsmiljøet for kvinner i selskapet er bra.»
- Virksomhet (200 ansatte)



«Virksomheten ønsker flere kvinner i ledende stillinger. Gjennom talentprogrammet «På sporet av ledelse», ble det rekruttert 50% kvinner. Målgruppen for programmet er unge ledertalenter, og formålet med programmet er å motivere og utvikle virksomhetens unge ledertalenter, slik at vi kan rekruttere fremtidens ledere fra egne rekker.»

Virksomhet (3500 ansatte)

Andre grunnlag enn kjønn

- Etnisitet – hovedsakelig rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår
- Funksjonsevne – i hovedsak tilknyttet tilrettelegging
- LHBT+, kjønnsuttrykk, religion, omsorgsoppgaver - lite

Oppsummering – bygg og anlegg

- De beste rapportene er jevnt fordelt på selskapsstørrelse.
- Vi rapporterer konsekvent mest på noen grunnlag.
- En del gode redegjørelser, og mange med stort potensiale.

- Er vi flinkest på de enkle tiltakene?
- Er vi flinkest på de største grunnlagsgruppene?



Hva ser vi i andre gjennomganger?

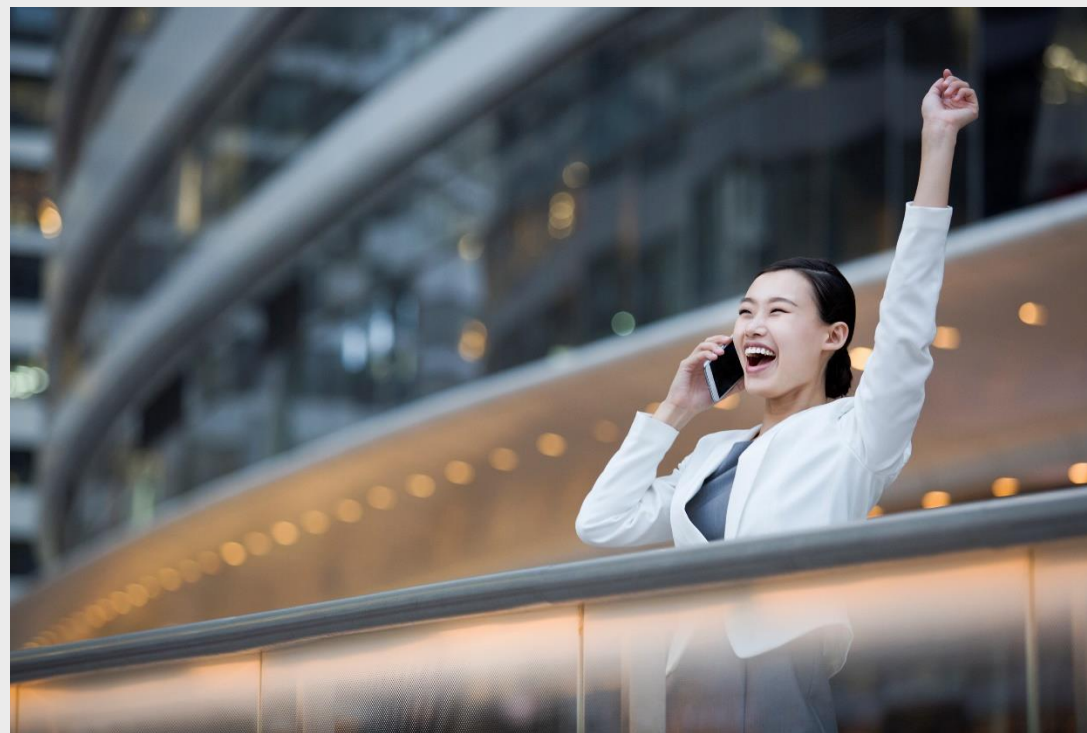
- Mest på kjønn – mindre på etnisitet, funksjonsevne, graviditet – minst på «resten».
- Best på å få med det man gjør – litt dårligere på å beskrive det man planlegger å gjøre.
- De beste har en gjennomtenkt struktur.
- Lønnskartlegging er vanskelig.

A blue and white van is driving away on a dirt road that winds through a grassy field. In the background, there are large, rugged mountains with some snow patches under a cloudy sky. The scene is captured from a low angle, emphasizing the scale of the mountains.

Noen tips og anbefalinger på veien

Kritiske suksessfaktorer

- Setter seg inn i lovverket
- Likestilling er ikke et arbeid på siden av ordinær virksomhet
- Tydelige ledersignaler
- Systematiserer arbeidet



| | Rekruttering | Lønn og arbeidsvilkår | Forfremmelse/utvikling | Tilrettelegging | Arbeids / familie |
|-----------------------|--------------|-----------------------|------------------------|-----------------|-------------------|
| Kjønn | Yellow | | | | |
| Graviditet | Green | | | Green | |
| Etnisitet | | | | | |
| Religion | | | | | |
| LHBTQ+ | | Blue | | | |
| Omsorgsoppgaver | | | | | Blue |
| Nedsatt funksjonsevne | Red | | | | |



Hvorfor jobbe med likestilling?



- Omdømmerisiko
- Samfunnsansvar
- Jakten på talentene

Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: post@ldo.no

Takk for oss



Anne-Marthe Aslaksrud
Advokat
Codex Advokat

anne-marthe.aslaksrud@codex.no
+47 924 80 959



Lasse Groven Egeberg
Senioradvokat
Codex Advokat

lasse.egeberg@codex.no
+47 951 84 251



Thomas Jahren
Seniorrådgiver
**Likestillings- og
diskrimineringsombudet**

thomas.jahren@ldo.no
+47 23 15 73 00



Ann-Helen Hopland
Seniorrådgiver
**Likestillings- og
diskrimineringsombudet**

ann.hopland@ldo.no
+47 482 95 834

Bærekraftsuka

2023 ^{Oslo}
17.-19. oktober

Codex