

DOKUMENTASJON, RAPPORTERING, AKTIVITET

VERKTØY FOR LIKESTILLING

ET MANGFOLDIG OG LIKESTILT ARBEIDSLIV



© Antirasistisk Senter 2010

ISBN: 978-82-90789-05-8

Redaktør: Mari K. Linløkken

Redaksjonssekretær: Siv Randi Kåsereff

Lay-out: Solo Grafisk

Trykk: Digital PrintService AS

INNHold

Introduksjon	4
Introduksjon ved Karoline Tellum-Djarraya	5
Mari Linløkken: Dokumentasjon er mulig og nødvendig	6
Fiona Bartels- Ellis: Faktabasert framgangsmåte – forutsetning for målstyring	7
Kristian Rose Tronstad: Viktige problemstillinger rundt produksjon av gode data	13
Claus Jervell: Erfaringer med kontroll av aktivitets- og rapporteringsplikten	16
Samtale i panel	20
Ronald Craig: Ti tiltak for å fremme etnisk likestilling og motarbeide diskriminering i den enkelte bedrift	28
Antirasistisk Senters høringsuttalelse til ”Et helhetlig diskrimineringsvern”, angående aktivitets- og rapporteringsplikten	30

INTRODUKSJON

Dette er rapport fra konferansen *Tools for Equality* – et samarrangement mellom British Council Norge, Likestilling og diskrimineringsombudet og Antirasistisk Senter den 13. april 2010.

Konferansen handlet om å fokusere på verktøy for likestillingsarbeid i arbeidslivet, nærmere bestemt dokumentasjon av likestillingstilstanden generelt, og aktivitets- og rapporteringsplikten i norsk diskrimineringslovgivning spesielt. En ville også rette søkelyset på utkastet til ny diskrimineringslov (Graverutvalgets innstilling) som har vært til høring og ligger til behandling i departementene.

Etter innledningen fra British Council i Norge og Antirasistisk Senter, ble det holdt tre foredrag etterfulgt av en panelsamtale mellom nøkkelpersoner fra flere bedrifter og viktige

organisasjoner var invitert til en panelsamtale om utfordringene som ble reist av innleiderne.

Vi takker NRK, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), OsloTrikken, Opera Software, samt Når mangfold er hverdagen, et prosjekt under Groruddalsatsingen, for at de tok utfordringen, og Nazneen Khanh-Østrem for dyktig ledelse av samtalen.

William Karlsen, Agenda X, gjorde videoopptak av konferansen, og Siw-Randi Kaasereff gjorde transkriberingen som denne rapporten baserer seg på. Takk også til Fida Jeries Baarli og medarbeidere på Antirasistisk Senter for logistisk bistand.

British Council og Likestillingsombudet bidro også økonomisk til konferansen og til utarbeidelse av rapporten.

For mer informasjon om arbeidet til LDO, British Council og ARS:

www.britishcouncil.org/norway

www.ldo.no

www.antirasistisk-senter.no

www.jobbx.no

Veileder for Aktivitets- og rapporteringsplikten:

<http://www.ldo.no/no/Aktuelt/publikasjoner/brosjyrer/Likestilling-og-diskriminering/>



INTRODUKSJON VED

KAROLINE TELLUM-DJARRAYA

Leder for British Council Norge

Jeg vil gjerne ønske dere alle velkommen og si noen ord om hva British Council arbeider med. British Council er Storbritannias internasjonale organisasjon for kulturelle forbindelser, og vi har kontorer i 110 land verden over. Kulturelle forbindelser betyr å bygge engasjement og tillit mellom folk fra ulike kulturer, noe vi gjør gjennom utveksling av kunnskap og ideer.

British Council jobber i partnerskap med andre organisasjoner og mennesker for å bidra til å skape et bedre informert og mer inkluderende samfunn der vi aksepterer, respekterer og ønsker hverandre velkommen. Som en kulturell, ikke-politisk og internasjonal organisasjon er det viktig for British Council å møte de globale utfordringene vi står overfor. I Norge fokuserer British Council i dag på interkulturell dialog, byutvikling og klimaendringer. Jeg vil ikke gå i detalj på prosjektene vi jobber med, men jeg ønsker å nevne et viktig prosjekt som vi er i gang med å utvikle videre i samarbeid med partnere i de nordiske landene: Prosjektet Our Shared Europe er British Council sitt svar på en av de største kulturelle utfordringene i dagens samfunn; nemlig den voksende mistilliten mellom muslimer og ikke-muslimer i Europa. Our Shared Europe søker å finne et felles grunnlag for verdier vi deler, perspektiver og væremåter som er basert på gjensidig respekt og tillit. Vi forventer betydelig interesse for dette prosjektet, både fra privat og offentlig sektor og organisasjoner i Norge.

British Council Norge er altså Storbritannias kulturelle byrå i Norge, hvis mål er å stimulere til kulturell utveksling mellom landene ved å tilrettelegge for muligheter og

partnerskap innen kunst, utdanning og samfunn. Norge og Storbritannia har nære og langvarige relasjoner innen politiske, kulturelle, økonomiske, utdanningsmessige og sosiale felt, og British Council har vært i Norge i over 50 år. Mens Norge ser til Storbritannia for deres arbeid med like muligheter og mangfold, ser Storbritannia til Norge og de nordiske landene generelt når det kommer til saker om likestilling og inkludering.

British Council er forpliktet til å promotere likestilling og positive tiltak for å fremme mangfold. Vi mener at en policy som tilretteligger for like muligheter, hjelper til å sikre at det ikke er urettferdig diskriminering når det gjelder å rekruttere, beholde, eller lære opp eller utvikle ansatte. Vi tror også at en slik politikk er til fordel for ansatte og potensielle ansatte, hjelper til å oppnå verdighet i arbeidet, og bidrar til å skape den beste mulige service til partnere og kunder.

Fiona Bartels-Ellis leder Mangfoldsavdelingen i British Council. Hun ble født i Ghana i Vest-Afrika og bosatte seg i Storbritannia i en alder av 14. Hun bor nå i London og har en bakgrunn som sosionom og konsulent innen likestilling og mangfold. I 2002 vant hun en 'Mainstreaming Diversity Award' fra the European Federation of Black Women Business Owners, i 2005 fikk hun en OBE (Order of the British Empire) for sitt arbeid med likhet og mangfold, hun vant 'Ghana Professional Achievers Award for humanitarian services to the UK and Ghana' i 2008, og nylig fikk hun 'ORC Peter Robertson Award for Equality and Diversity Champions'. Velkommen til Fiona, men først en innledning fra Mari.



DOKUMENTASJON NØDVENDIG FOR Å KOMME VIDERE

INNLEDNING VED

MARI LINLØKKEN

Nestleder for Antirasistisk Senter

Vi som er her er alle enige i at like muligheter og ikke-diskriminering på arbeidsmarkedet og i arbeidsliv er en viktig sak for samfunnet, og for alle som er en del av det. Jeg vil si noe om Antirasistisk Senters standpunkter til verktøy for å oppnå like muligheter og fjerne diskriminering.

Høyere arbeidsledighet og dårligere match mellom utdanning og stilling

Forskning gjort av Statistisk Sentralbyrå viser at ledighetsraten blant folk med minoritetsbakgrunn i Norge de siste ti årene har vært to til tre ganger høyere enn arbeidsledighetsraten for folk med norsk bakgrunn. Det er et skille mellom ulike etniske grupper: Mens ledighetsraten for mennesker med asiatisk bakgrunn er litt over ti prosent, ligger den på omkring seksten prosent for folk med afrikansk bakgrunn. Hovedfunnet er likevel at arbeidsledigheten er vesentlig høyere blant mennesker med ikke-europeisk bakgrunn. I tillegg viser studier at sannsynligheten for å få en stilling som matcher ens kvalifikasjoner synker hvis en har minoritetsbakgrunn, også for dem som har sin utdannelse fra Norge. Dessuten viser forskning at folk med innvandrerbakgrunn er de første som blir oppsagt ved lavkonjukturer. De er, som Jon Rogstad sier det, *"sistemann inn, og førstemann ut"*.

Dårlig datagrunnlag tross mye aktivitet

Det er mangel på dokumentasjon, på data, som kan vise oss mer spesifikt hvordan situasjonen er. Det er vanskelig å overvåke dette fordi vi ikke har et overvåkningssystem. Men selv om "alle" er enige om at dette er et viktig område og til tross for at en god del penger er brukt til utredninger og forskning, og det er formulert mye politikk på dette området, samt at flere tiltak og aktiviteter er innført har vi fortsatt dårlig datagrunnlag på hvordan ulike grupper, med ulik bakgrunn, og ulik utdanning - hvordan de gjør det på arbeidsmarkedet.

Uten status – hvordan vite om det går fremover?

Formålet med denne konferansen er derfor å diskutere de verktøyene som er til rådighet i arbeidet for likhet i arbeidslivet, og spesielt den mekanismen i antidiskrimineringsloven som kalles aktivitets- og rapporteringsplikten. Dokumentering gir arbeidsgivere en mulighet til å forbedre seg, noe som er til det beste for både deres virksomhet, for arbeidstakerne og for samfunnet generelt. Det bedrer situasjonen for dem som er marginalisert og utelukket fra arbeidsmarkedet. Det handler ikke om å dele kaken i enda mindre biter, men å bake en enda større kake.

Antirasistisk Senters klare posisjon er at hvis man ikke har god informasjon om status, så har man heller ikke mulighet for å sette konkrete mål for forbedring og det er veldig vanskelig å vite hva en kan gjøre for å bevege seg framover. Man kan ikke en gang påpeke skjevheter og forlange å bli trodd. Dessuten er det umulig å se hvorvidt det man setter i bevegelse faktisk bringer en nærmere mål man har satt. Vi ønsker et system hvor arbeidslivet kan og må overvåke og få inn data som viser hvor en står, med en benchmarking for å vise hva man jobber mot, først da kan en evaluere tiltak og aktiviteter som er innført.

At arbeidsgiver ikke skal redegjøre for arbeidsstokkens sammensetning utover det som går på kjønn ble i arbeidene med diskrimineringslovens §3a begrunnet med at rapportering på etnisitet og funksjonsevne er sensitive opplysninger som kan misbrukes. Nå vet vi at dette gjøres i andre land, men i Norge er dette altså fortsatt umulig. Vi håper at den nye diskrimineringsloven vil gå lengre i retning av likebehandling av tiltak for å forebygge og rette opp diskriminering i arbeidslivet.

Vi håper også at diskusjonen og innleggene på denne konferansen, vil bidra til et mer nøkternt og instrumentelt syn på dokumentasjon når det gjelder arbeidet med den nye helhetlige anti-diskrimineringsloven.

FAKTABASERT FRAGANGSMÅTE – FORUTSETNING FOR MÅLSTYRING OG EFFEKTIVE TILTAK



INNLEGG VED

FIONA BARTELS- ELLIS

Leder for Mangfoldsavdelingen
ved British Councils hovedkontor

Med faktabasert tilnærmingstype får man objektive framfor anekdotiske bevis og man tar avgjørelser basert på fakta i stedet for inntrykk. Med knappe ressurser må intervensjon målstyres, og uten solide data kan jeg ikke se hvordan det kan gjøres, sier Fiona Bartels Ellis, som innførte system for overvåking av likestillingsstatusen i British Council.

British Council er Storbritannias internasjonale organisasjon for utdanningsmuligheter og kulturelle forbindelser. Vi er representert i 110 land og områder over hele verden og sysselsetter over 7.000 mennesker. Vi arbeider på tvers av sektorer, inkludert kunst, utdanning, engelsk, naturfag, sport og styresett, vi samhandler ansikt til ansikt med 13.2 millioner mennesker og når ytterligere 221 millioner på andre måter. British Council er en ikke-politisk organisasjon, og opererer på armelengdes avstand fra regjeringen.

Som leder for British Councils mangfolds- og likestillingsavdeling formulerer og driver jeg strategien for likhet og mangfold for British Council. Jeg har et lite team som har et globalt nettverk av kollegaer som jobber med denne agendaen. Det jeg vil fokusere på her i denne sammenheng, er hvordan vi arbeider med likstilling, monitorering/overvåking, tiltak og positive handlinger i British Council.

Likestillingsstatus i Storbritannia – forekomst av ulikhet

Først noen aspekter ved status for likestilling i Storbritannia: Vi har hatt en ganske robust likestillingslov i 40 år.

Lov om likelønn har vi også hatt i 40 år. Likevel er kvinners lønn fortsatt omkring 17 % lavere enn menns. Dette er et vedvarende og uakseptabelt problem, noe også British Council vil gjøre noe med. Jeg introduserte derfor likelønnsmonitoring som praksis. Dette gir informasjon om hva kvinner tjener sammenlignet med hva menn tjener på vårt kontor i UK, og vi overvåker dette over tid. Vi vet at det er enkelte problemområder vi må være oppmerksomme på hva angår likelønn i vår organisasjon, men generelt har vi en ganske god status.

Vi kryss-sjekker også med funksjonshemmedes status og også rase (i England brukes ordet race, til forskjell fra i Norge), og vi sjekker om de ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn tjener mindre enn de ansatte med hvit majoritetsbakgrunn. Vi ser etter om våre ansatte med nedsatt

funksjonsevne tjener mindre enn ansatte som ikke har nedsatt funksjonsevne. Denne likelønnsmonitoringen gjøres nå årlig. Det er en del av vår innsats for å minske det generelle lønnsgapet som fins i samfunnet.

Vi vet også at i Storbritannia har mennesker med nedsatt funksjonsevne to og en halv gang høyere sannsynlighet for å være uten arbeid enn ikke-funksjonshemmede. Mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn har 15 prosent lavere sannsynlighet for å finne arbeid enn mennesker med majoritetsbakgrunn.

Det er forskjeller mellom etniske grupper, innenfor etniske minoriteter totalt har man noen grupper som har vedvarende problemer. To grupper som skiller seg ut er pakistanske/bangladeshiske kvinner, og afrikansk-karibiske menn.

Positive tiltak

Positive tiltak er et verktøy i lovverket, og et bidrag til å oppnå større mangfold. Bruk av slike tiltak er én strategi blant flere, og en strategi som ikke skal forveksles med kvotering. Positiv handling er en viktig strategi for lovverket som vi er på vei til å innføre i Storbritannia.

I Storbritannia kan positive tiltak brukes på to hovedområder: Tjenesteyting og arbeidsliv. Tjenesteytende instanser kan iverksette tiltak for å møte spesielle behov i nærmere angitte grupper, og arbeidsgivere kan bruke tiltak for å øke mangfoldet i arbeidsstokken slik at denne bedre reflekterer samfunnet for øvrig. For å iverksette slike tiltak i arbeidslivet, må en vise at underrepresentasjon foreligger og underbygge dette med data. Tiltak er begrenset til opplæring og oppmuntring. Det gjør det mulig å arbeide for å få en mer representativ arbeidsstyrke, samtidig som utvalg fortsatt foretas ut fra meritter.

Uten positive tiltak vil det – etter realistiske anslag – ta omkring hundre år før jobbmuligheter for etniske minoriteter innhenter majoritetens forsprang, og omkring sytti år før lønnsgapet mellom menn og kvinner er lukket.

Da jeg for ti år siden kom til British Council var jeg veldig kritisk til den likestillingsovervåkingen som organisasjonen hadde, fordi den manglet håndfasthet og robusthet. Jeg prioriterte å ta fatt på dette, spesielt det å identifisere likestillingsmål, noe British Council ikke hadde selv om det allerede var en etablert praksis i offentlige sektor i Storbritannia.

Vi har mål vi jobber mot, men kvotering er ikke tillatt. Det er imidlertid umulig å sette mål på noen meningsfylt måte uten at disse springer ut av data som igjen er produkt av en overvåking. Et første grep var derfor å få innført et robust og håndfast system for innsamling av nødvendige data. På noen områder var underrapportering et problem: Det var en signifikant underrapportering på funksjonshemmedes status, og omtrent 25 % underrapportering på etnisitet. Det var ingen problemer med rapportering på kjønn og alder.

Som et resultat av betydelig arbeid er vi nå nær hundre prosent både når det gjelder etnisitet og funksjonshemmedes status, og vi kan stole på at dataene er helhetlige og robuste. Dette til tross for at mange innledningsvis var negative til å delta, og at ledelsen også tvilte på at det lot seg gjennomføre.

Hvordan håndtere underrapportering: Management top-up

Management top-up er en måte å håndtere underrapportering på som innebærer at ledere bruker sin kunnskap om de ansatte til å tilskrive en kategori til noen som selv ikke ønsker å registrere seg i en kategori. Et eksempel: Hvis min kollega Karoline her i Norge sier at hun ikke ønsker å krysse av i en boks og definere seg i en etnisk kategori, fordi hun er en homo sapiens og det er tilstrekkelig, vil jeg først si til henne at disse dataene er veldig viktig for oss. Hvis hun fremdeles ikke ønsker å gjøre dette, kan jeg – siden jeg vet at hun kommer fra Norge, og dessuten har hørt at hun i andre sammenhenger har definert seg som hvit – krysse av i den boksen. Hvis hun ikke liker det, så kan hun forandre det. Det er dette som ligger i management top-up. Da jeg foreslo denne løsningen, ble det sagt at dette var uheldig tvang, og at det var for omfattende og vanskelig å gjennomføre.

Når det kommer til stykket trenger vi faktisk ikke å ty til management top-up. Vi brukte mye tid på å forklare nøye bakgrunnen for denne registreringen, hvordan den er koblet til god praksis og til at våre mål er tilstrekkelig velinformerte,

Sammenligningsverktøy: Benchmarking

Jeg kan fortelle at British Council blir kritisert for å være “for hvit”, begrunnet med at “at alle lederne er jo hvite menn”. Mitt svar er at det faktisk er feil at organisasjonen er overveiende hvit, selv dette er tilfelle på ledelsesnivå. Blant våre medarbeidere har vi en god representasjon av etniske minoriteter og vi benchmarker – sammenligner –

mot det nasjonale bildet, ikke mot undersøkelsesdata av den lokale arbeidsstyrken. Sammenligningsgrunnlaget er det nasjonale bildet, dette på grunn av at vi tar med pendling hjem-arbeid, fordi mange arbeider i andre byer enn de bor i. I den sammenligningen har vi en god representasjon av etniske minoriteter, av kvinner, mens når det gjelder funksjonshemmede står det dårligere til.

Den virkelige utfordringen er å se under den overordnede statistikken, og identifisere på hvilke områder i organisasjonen underrepresentasjon forekommer. Hvis man ser på seniornivå/ledernivå, finner man færre med etnisk minoritetsbakgrunn og færre kvinner. Hovedsakelig finner vi medarbeidere med etnisk minoritetsbakgrunn innen finans, HR og avdeling for kontrakter og prosjekter. Målene våre er derfor endring på ledernivå, ikke på tvers av hele organisasjonen. Vårt mål er at funksjonshemmede skal utgjøre 5 prosent av arbeidsstyrken, men her ligger vi under målsettingen. Dette for å vise at det er viktig å forklare for organisasjonen hvorfor man overvåker og evaluerer i forhold til likhet og mangfold.

Hvorfor overvåke og evaluere likestilling og mangfold?

Likestillingsovervåking er en prosess der en analyserer profilen på arbeidsstokken, og i økende grad også på våre kunder og partnere. Dette gjøres ved å hente inn likestillingsdata og sammenligne disse mot data om lokal eller nasjonal arbeidsstyrke og andre data som kan brukes som sammenligningsgrunnlag. Hensikten er å identifisere underrepresentasjon og potensiell diskriminering som ikke kan rettfærdiggjøres, og bruke dette som en hjelp til informert planlegging og strategikutvikling.

Overvåking og evaluering er en faktabasert tilnærming, måte, og en viktig investering, når man mener at det er viktig å reflektere samfunnet – noe jeg opplever det er en dyp forpliktelse til i Storbritannia. Med en faktabasert framgangsmåte får man objektive framfor anekdotiske bevis og man tar avgjørelser basert på fakta, i stedet for på inntrykk og anekdoter. (Anekdotisk bevis er når en «viten» bygger på et enkeltstående tilfelle som ikke kan bestrides. Overs.anm.)

Ressursene er knappe og offentlige tjenester er dyre å drive. Derfor må intervensjon målstyres, og uten solide data kan jeg ikke se hvordan det skal la seg gjøre.

Det er flere eksterne krefter som også krever at vi har fakta og en forpliktelse til slik framgangsmåte. Vi blir ofte utfordret gjennom spørsmål i parlamentet og gjennom andre henvendelser, folk kan med loven i hånd kreve spesi- fikk informasjon fra oss og også av den grunn må vi være i stand til å sammenligne, benchmarke, mot befolkningen i samfunnet generelt - det være seg i offentlig, privat eller frivillig sektor.

Det er også eksterne betingelser som driver behovet for overvåking og faktabasert tilnærming: Eksterne instanser som har krav på informasjon fra oss, fra privat, offentlig

eller frivillig sektor, som krever informasjon om hvordan vi ligger i forhold til nasjonal målestokk.

Vi har en forpliktelse til å forsikre oss om at vi som offentlig tjenesteytere har en stab som "reflekterer mangfold", dvs reflekterer den befolkningen som er brukere og mottakere av tjenestene våre. Forpliktelse er å reflektere mangfoldet, i motsetning til monokultur. Dette ser vi i sammenheng med idéen om at alle har interesse i samfunnet – i muligheten til å arbeide, til å bidra. En faktabasert fremgangsmåte er et hjelpemiddel for å oppnå dette.

The chartered Institute for Personnel, Development and Management gir råd til organisasjoner, de er ledende når det gjelder utvikling av tanker og ideer på området, og anbefaler å utvikle en systematisk fremgangsmåte for mål og overvåking. De gir råd til organisasjoner.

Det er også et sterkt, juridisk incitament her; dere kjenner til begrepet "indirekte diskriminering", det forutsetter spesielt et sammenligningsgrunnlag. Sammenligningsgrunnlag forutsetter data. En person som mener seg diskriminert i vår organisasjon kan kreve en lang rekke spesifikke data som går på likestilling. Jeg har en gang opplevd å bli avkrevd 70 distinkte data. Spørsmålene vil være relatert til organisasjonens profil når det gjelder etnisitet, kjønn og funksjonshemmede og The Employment Tribunals kan konkludere med diskriminering på grunnlag av underrepresentasjon - dette vet vi forekommer. Det er dermed en juridisk drivkraft i /rundt dette, generelt, men spesifikt er det et legalt/lovlig krav om å overvåke og samle inn data, som vi i offentlig sektor er bundet til. Disse kravene har blitt styrket, ikke svekket.

Fortell den gode historien!

Det er en god historie å fortelle her: Jeg kan utfordre alle misoppfatninger, slik som den jeg nevnte tidligere – om at folk tror noe om oss, mens fakta viser det motsatte. Vi kan registrere og følge med på framgang, vi kan være oss stolte av oss selv. Ofte fokuseres på det negative, men det er viktig å få fram den positive siden. Som en organisasjon med fokus på resultat, med fakta/databasert fremgangsmåte og fokus på tiltak, har vi sterk, indre drivkraft. Jeg tror virkelig at det som teller blir målt og at det som blir målt teller. Og jeg tror bestemt at det synlige også teller (optics matter). Men det er nødvendig å klargjøre hva likhetsovervåking er og ikke er, ha diskusjon om overvåking, og ta folks bekymring på alvor. Det er ikke en størrelse for alle, og likhetsovervåking er ikke den ene løsningen.

Gjenspeile og tiltrekke mangfold

Viktigheten av gjenspeile mangfoldet er allerede blitt nevnt. Vi trenger også å vite hvem vi tiltrekker oss i arbeidsstyrken, inn i våre programmer, og som bruker våre tjenester. Vi vet for eksempel at til noen posisjoner tiltrekker vi oss verken folk med minoritetsbakgrunn eller kvinner. Dataene forteller oss at de ikke søker – vi kartlegger nemlig også hvem som søker jobber og hvem som søker om forfremmelse. Overvåking foregår med andre ord på

flere nivåer. Det vi vet ut fra dataene gir langt mer robust bevis enn de anekdotene folk forteller eller inntrykk de skaper. Jeg tror at dere må finne ut selv hva overvåking betyr for dere, hvilken plass det har i deres strategi, og hvorfor dere vil gjøre det.

Se motargumentene – og besvar dem

I tillegg til å besvare spørsmålet hvorfor overvåke likhet, må vi også lytte til og svare på spørsmålet hvorfor ikke – vi må se motargumentene, erkjenne problemene med overvåking, og det folk bekymrer seg for. Mange i British Council hadde mye motstand mot denne registreringen, de ønsket ikke å bli satt i bås eller måtte dele noe de så på som noe veldig personlige data. Vi måtte forsikre dem om nytten av opplysningene; det er avgjørende at man ikke overvåker hvis man ikke skal bruke disse til noe. Man må være klar på hva man overvåker, hvem man overvåker, når man overvåker, hvordan man gjør det, - men aller mest hvorfor og hva det skal tjene til. Det må foreligge en kost/nytte analyse som viser utover folks personlige motstand. Personlig motstand ligger ofte i bunnen av dette og vi har sett at med riktig form for dialog, forklaringer og støtte kan folk delta på en veldig konstruktiv måte. Stonewall, en organisasjon som er opptatt av homoseksuelle og transseksuelle menneskers rettigheter i Storbritannia, har utarbeidet et fint lite hefte som heter *What's it got to do with you?* som handler om 10 grunner til å fylle ut disse rare, små boksetingene nederst på skjema - en fin måte å kommunisere dette emnet på. En av grunnene til folk motstand mot kartlegging er at de har en problemfokustert grunnholdning til overvåking. Jeg ser på det som tegn enten på at folk ønsker å opprettholde status quo, eller at de mener at forandring vil komme av seg selv, men må gå sin naturlige gang, eller at ansvaret for endring er noe som er andres. Når det er sagt ignorerer jeg likevel ikke folks bekymringer.

Sentrale elementer ved British Councils overvåking

BC samler inn et bredt utvalg av likestillingsdata på ulike områder (alder, kjønn, funksjonshemming, etnisitet, seksuell legning, religion/livssyn, etc.) og vi analyserer dem ved hjelp av HR-funksjoner, lokal/nasjonal befolkning og andre referansemålingsdata. Vi har foretatt tilsvarende overvåking av likhet utenfor Storbritannia, siden vi opererer i 110 land. Vi gjorde et pilotprosjekt i Kina - der de har 56 etniske kategorier. Vi måtte forklare hva lesbisk, homofil og biseksuell betydde, for dette er ikke en del av diskursen, spesielt ikke biseksuell. Responsraten på under 50% var ikke så god som vi hadde håpet, men da vi gjentok dette på tvers av en veldig kompleks region som involverer Pakistan og Afghanistan, en hel rekke land hvor det å spørre om personlig data er problematisk og hvor likekjønnsrelasjoner er ulovlig, og likevel stilte spørsmål om seksuell orientering, fikk vi en svarprosent på 78. Dette kan altså gjøres, til og med i veldig utfordrende miljøer. Man må være sensitiv i forhold til områder og kategorier,

og hvordan man presenterer saken - men et fokus på muligheter bør være i bakhodet hvis man skal klare det, i tillegg til å bruke opplysningene til anbefalinger om forbedringer.

Positive tiltak

Ut fra data kan man finne ut om det er behov for positive tiltak eller ikke. Mange forveksler positive tiltak med positiv diskriminering, som er to veldig forskjellige verktøy. I lovgivningen i Storbritannia - så vidt jeg kan se har Norge det samme - har man noe som heter "genuine occupational requirement" (dersom dette er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke) som gjør at man kan utlyse en jobb for en spesiell gruppe: kvinner, eller etniske minoritet, eller seksuell minoritet - fordi jobben krever nettopp det. Hvis et kresenter for kvinner har en stilling som skal besettes vil man kunne avvertere kun etter kvinner, uten å bryte loven. British Council skulle ansette en kvinne til en stilling ved kontoret i Saudi Arabia, der menn og kvinner er adskilt i offentlig liv. Kontoret i Saudi-Arabia påpekte da at vi måtte angi som krav at kvinnen enten måtte være gift eller ville bli gift innen hun skulle begynne å jobbe. Årsaken var at det er umulig for kvinner i Saudi-Arabia å forflytte seg i det offentlige rom uten å være ledsaget av en mann. Og dette gjorde British Council også. En uvanlig situasjon, men kravet kunne rettferdiggjøres.

Positiv handling: Når er positiv handling tillatt?

Positiv handling er et verktøy som skal bidra til et større mangfold ved å oppfordre arbeidsgivere til målrettet opplæring og oppmuntring av underrepresenterte grupper. Det er en god del forvirring rundt forskjellen mellom positiv handling, kvotering, positiv diskriminering. Vi er ikke som USA, vi bruker ikke "affirmative action", som er en bredere term.

I Storbritannia er som sagt positiv handling tillatt på to områder: Ved ansettelse og i vare- og tjenesteyting. Hvis en vil ta i bruk positiv handling, må man med den nåværende lovgivningen kunne vise at det har vært underrepresentasjon de siste 12 månedene. Dette er umulig hvis en mangler data. Hvis jeg ønsker å gjennomføre et kurs i ledelse for kvinner, med den begrunnelse at kvinner er underrepresentert, må jeg ha bevis for at kvinner faktisk er underrepresentert. Hvis ikke er det ikke mulig å rettferdiggjøre investering i et lederskapskurs/program kun for kvinner. Hvis jeg ønsker et ledelsesprogram for etniske minoriteter, fordi de også er underrepresentert, så må jeg ha håndfaste data å vise til - hvis ikke kan jeg bli beskyldt for å handle i strid med loven.

Når det gjelder tjenesteyting vet vi at vi ikke når, og at vi ikke bruker nok av våre ressurser på, enkelte samfunnsgrupper. Vi vet at menn generelt oppsøker helsetjeneste for sent, at de derfor ofte kommer sent i gang med medisinsk behandling og at det er ganske vanskelig å få dem til å benytte forebyggende tjenester. Av den grunn kan vi mål-

rette tjenester tilpasset menn. Vi vet også at det er vanskelig å få enkelte etniske minoritetsgrupper til å møte opp til timeavtaler hos legen. Da vi så nærmere på det sistnevnte problemet, så viste det seg at det flere ganger skyldes at avtalen kolliderte religiøse helligdager. Vi vet nå at vi må ta høyde for dette i tjenesteyting. Når vi bygger fasiliteter tar vi ofte ikke høyde for hvordan folk bruker disse forskjellig, men med positiv handling tillater en å målrette tjenestene.

Poenget er at du må vise underrepresentasjon, du trenger støtte av data. For tiden er det begrenset til opplæring og oppmuntring (encouragement). Dette er imidlertid i ferd med å endres. Det er et godt redskap som hjelper en å nå ut til ulike samfunnsgrupper og gir muligheten til å være proaktiv.

British Councils brede tilnærming til likhet

British Council søker i siste instans å veve inn likhet og mangfold i alt vi gjør, med fokus på tre hoveddimensjoner: Den forretningsmessige, moralske/etiske og juridiske. Forretningsdimensjonen handler om hvorfor investere penger i mangfold? Hvorfor er mangfold viktig for oss? De moralske og etiske dimensjonene bak denne agendaen, spesielt fra offentlige myndigheters side, er forpliktelsen til sosial rettferdighet, inkludering og menneskerettigheter. Den juridiske dimensjonen legger vekten på lovverket. Ulike organisasjoner vektlegger forskjellig. Private sektor har tendens til å legge vekt på forretningsargumenter, balanse mellom arbeid og fritid og seksuell identitet. Det offentlige har tendens til å vektlegge den lovmessige og det moralske/etniske, som støtter forretningsargumentene.

Vi fokuserer på syv hovedområder for mangfold (fig. 1). Det er de seks tradisjonelle dimensjonene, pluss life-work balance (balansen mellom arbeid og fritid), som er en tverrgående dimensjon. Privat sektor har en tendens til å fokusere på noen få dimensjoner, ikke hele bildet, men offentlig sektor er juridisk forpliktet til å fokusere på de syv hovedområdene. Mangfoldsarbeidet skal være en del av alt vi gjør det være seg innen interkulturell dialog, klimaendringer, kreativ kunnskap, økonomi, interkulturell dialog, kulturell sensitivitet eller interkulturelt arbeid.

Man må se på hele dette arbeidet for å oppnå inkludering og et mer rettferdig og inkluderende samfunn som en prosess og ikke en begivenhet - det finnes ingen hurtigløsning.

DAF: Ramme for mangfoldsvurdering

Vi har et måleverktøy kalt DAF: Diversity Assessment Framework (Rammeverk for mangfoldsvurdering). Dette er et verktøy som jeg utviklet for British Council, men som tar høyde for den aktuelle regjerings likestillingsrammeverk, såvel som andre måleverktøy.

Dette passer med vårt scorecard (fig. 2) - vi får et resultat i forhold til definerte ambisjonsnivåer på måleindikatoren. DAF er et verktøy som er i konstant utvikling og derfor møter forandringsbehovene i organisasjonen.

Fiona Bartels-Ellis' powerpoint-bilder kan leses på Antirasistisk Senters hjemmeside. Nedenfor presenteres tre av dem.

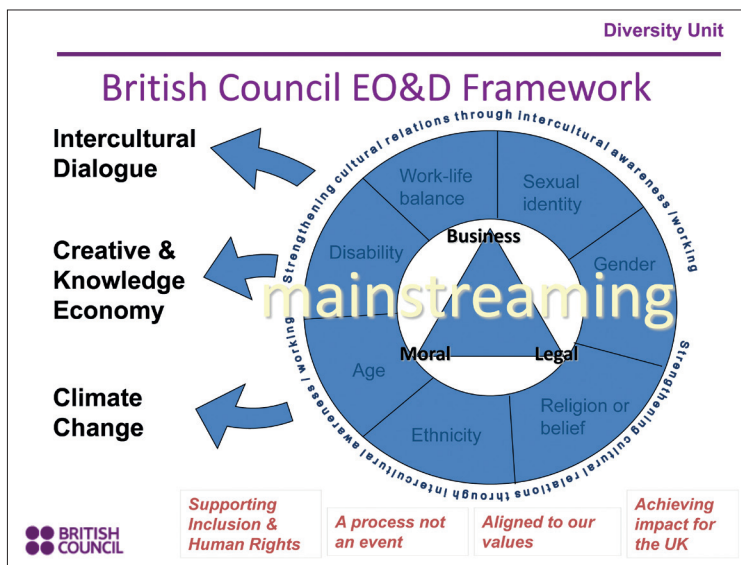


fig 1

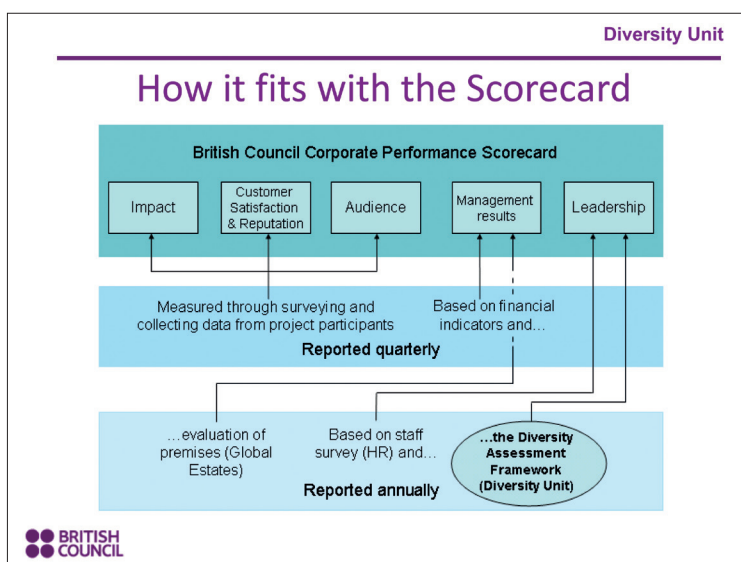


fig 2

Diversity Unit

Diversity benefits to wider society

- A more equal society helps growth and economic prosperity to flourish & have higher standards of living and welfare
- Increases level and quality of human capital and creates more stability necessary for growth
- Focus on groups experiencing persistent disadvantage results in more efficient use of scarce resources
- Violence, conflict, insecurity, political instability and human rights abuses more likely in unequal societies
- Social relations and social fabric are stretched to breaking point in poorest areas of unequal societies

BRITISH COUNCIL

fig 3

Hva er en integrert likestillingsplan? ("Integrated Equality Scheme")

Vår integrerte likhetsplan (IES) er en integrert fremgangsmåte for å fremme inkludering og likhet og fokuserer nå på kjønn, funksjonshemning og rase, men vil snart også inkludere alder, religion/tro og seksuell orientering inkluderes i skjemaet. Loven pålegger oss å drive overvåking og være proaktive.

Hvorfor har vi IES? Hva ønsker man å oppnå? Hensikten er å eliminere urettmessig diskriminering og trakassering, men også spesielt å fremme like muligheter, og gode relasjoner mellom ulike grupper – rasemessig, religiøse, mellom menn og kvinner, mellom funksjonshemmede og ikke-funksjonshemmede.

Konsekvensvurdering – hva og hvorfor?

Loven krever at vi må foreta en vurdering av konsekvensene av policy, funksjoner og praksis i forhold til likhet og likestilling. Dette skal gjøres i planleggingsfasen og gjennomføringsfasen, for å forsikre deg om at de ikke diskriminerer usaklig, og vurdere muligheten for å fremme likhet. Vi vet at våre byplanleggere igjen og igjen faller i samme felle når de skaper rekreasjonsområder, teater, kino og lignende offentlige fasiliteter: De bygger samme antall toaletter for menn som for kvinner, selv om all erfaring forteller oss at det er en forskjell i bruk av kvinnelig og mannlig toalettfasiliteter. I en planleggingsfase må man bruke den kunnskapen man har, og data fra undersøkelser skal ha innflytelse på og forandre avgjørelser. EIA vil være en hjelp her.

Det man egentlig gjør er å vurdere effekten en policy eller foreslått policy har på ulike grupper: De ulike gruppene vi dekker er de ni gruppene dekket av den nord-irske likestillingsloven, som er sterkere enn den britiske likestillingsloven – og det er en fantastisk mulighet å fremme likhet og inkludering. Det er et juridisk krav, og det har forandret vår beslutningstaking på en signifikant måte.

En årlig ansatteundersøkelse er som en temperatursjekk og vi investerer en del i disse. Denne omfatter også en likhetsindeks. Vi spør våre ansatte om de generelt føler at vi behandler dem likt, om de føler de blir behandlet uten urettmessig diskriminering. Likhetsindeksen i ansatteundersøkelsen er bare et annet eksempel på måleverktøy vi bruker. Hovedmåleverktøyet vårt er DAF, selv om vi også har andre.

Avkastning av investering

Det er viktig å finne ut hva avkastningen er av denne investeringen i likhet og mangfold. Jeg mener at det absolutt ikke er noen tvil om at det ikke bare i Storbritannia, men i hele vår organisasjon, har investering i likestilling og mangfold gitt uttelling. Man skulle tro folk ville være motstandere av overvåking av likhet på tvers av vårt globale nettverk, men det er mye mer forståelse, og jeg tror at

dette har modnet når folk har sett at likhetsovervåking mer handler om hvordan vi kan få underrepresenterte grupper inn i arbeidsstyrken.

Ett initiativ til positiv handling som mange av våre organisasjoner tar er internship, noen steder for folk med funksjonshemning. I Brasil retter vi dette mot personer fra den afrikanske diasporaen, som er underrepresentert i våre fire kontorer der. Internship gir en mulighet til å få arbeidserfaring og lære enkelte ferdigheter, og dermed være i en bedre posisjon til å kunne søke jobber.

Mangfold gir også avkastning til storsamfunnet; det er mindre konflikt, større økonomisk fremgang og mindre spenninger der det er likhet.

VIKTIGE PROBLEMSTILLINGER RUNDT PRODUKSJON AV GODE DATA PÅ LIKESTILLING OG DISKRIMINERING



INNLEGG VED
KRISTIAN ROSE TRONSTAD

Forsker ved FAFO

– Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Det er viktigere å bekjempe diskriminering enn å overvåke den. Vi trenger data for å vite hva som foregår, men det er flere problemer når det gjelder innsamling av slike data.

Det følgende er hovedsakelig basert på fem års erfaring fra arbeid i Statistisk Sentralbyrå (SSB), samt fem års erfaring fra Likestillingsombudet (LDO). De siste to årene har jeg dessuten vært et medlem av Eurostats Task Force on Equality Statistics, en arbeidsgruppe som har som mål å gi råd til det europeiske statistiske system om hvordan produsere bedre data for å kunne analysere problemstillinger knyttet til likestilling og diskriminering.

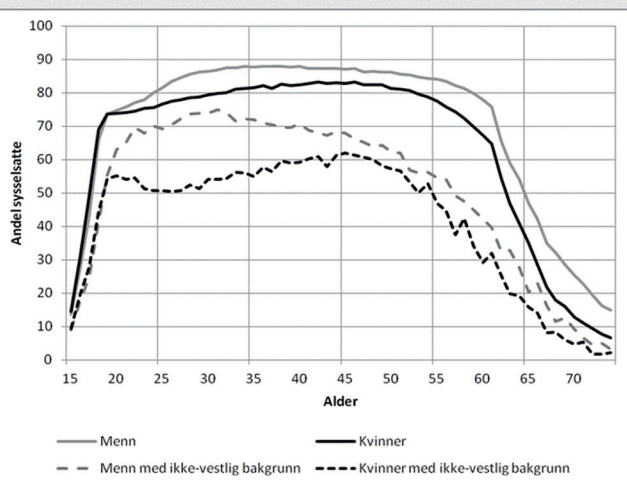
Her ønsker jeg å gi en kortfattet introduksjon til hva jeg ser som problemer når det gjelder innsamling av slike data. Innleggene forut viser til flere ulike overvåknings-systemer, men det kan være ulike grunner til at likestilling mangler. Jeg vil si litt om situasjonen for innvandrere i Norge per dags dato og jeg vil videre si noe om hvordan man kan måle/overvåke denne gruppen, det er ikke helt enkelt. Helt til slutt vil jeg si noen ord om mulige løsninger i en norsk kontekst – som er noe forskjellig fra det vi finner i Storbritannia og andre land.

Syssetning i forhold til alder, kjønn og etnisk gruppe

Først vil jeg peke på noe jeg finner ganske interessant. Figur 1 viser sysselsettingsnivået i Norge, etter kjønn og alder: Ved 15 årsalderen er sysselsettingsgraden veldig lav – ikke så overraskende når alle går på skole. Men, kort tid etter er det en meget sterk vekst i sysselsetningsgraden både blant menn og kvinner, og fra 25 år øker kjønns-gapet. Kjønns-gapet er likevel ikke stort i Norge, noe man også bør ha i bakhodet når man sammenligner innvandrerbefolkningen med den etnisk norske befolkningen. Noe annet man må ta med i betraktningen ved sammenligning, er at sysselsettingsnivået i Norge er ekstremt høy, faktisk den høyeste i OECD, helt frem til fylte 62 år, da en stor del av befolkningen har mulighet til å ta ut pensjon.

Den stiplete svarte og grå kurven viser sysselsettingsnivået blant henholdsvis mannlige og kvinnelige ikke-vestlige innvandrere i Norge, og her ser man at graden av sysselsetting både for kvinner og menn er langt lavere enn for den etnisk norske befolkningen. Sysselsettingsnivået er lavt for kvinner fra ikke-vestlige land, spesielt i aldersgruppen 20-35 er nivået lavt i forhold til ikke-vestlige menn. Dette kan trolig forklares ut fra at dette er den alderen da norske flytter sammen, mens innvandrere gifter seg og får barn. Sysselsetningsnivået for disse kvinnene her er veldig lik norske kvinner for 30 år siden.

Syssette etter alder, kjønn og landbakgrunn, 4. kv. 2008

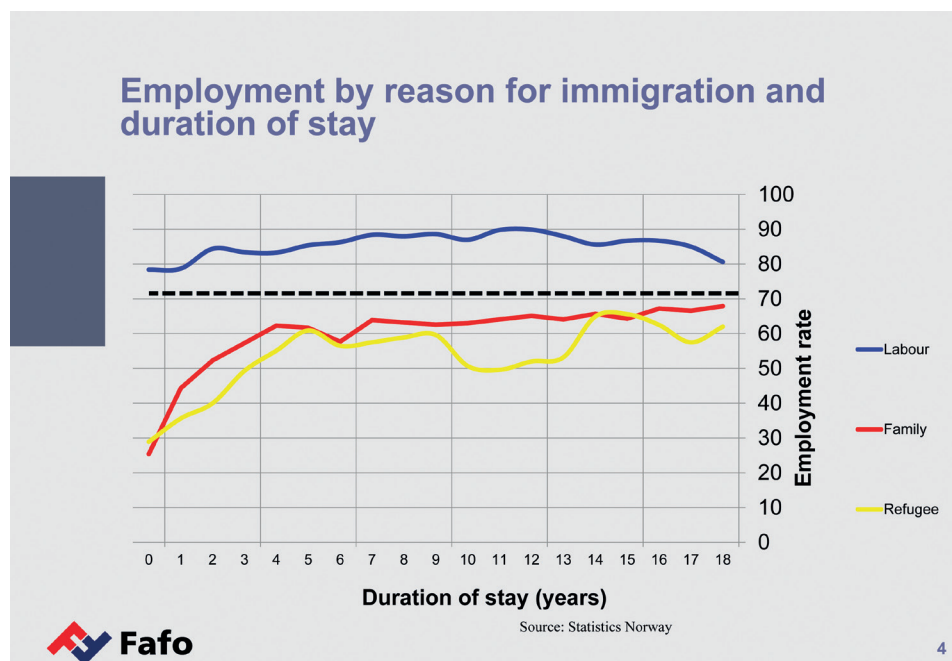


Poenget mitt her er at det er veldig viktig å være bevisst hva vi sammenligner og hva målestokken (benchmarkingen) skal være. Hvis vi sammenligner med andre land så kan sysselsettingsraten være forskjellig, i Italia er f.eks. sysselsettingsraten for italienske kvinner under 50 prosent.

eller deltidsjobb er noe kvinner med småbarn kan gjøre, men noe overraskende er det at kun 40 prosent mente at de burde kunne jobbe fulltid. (Kavli og Nadim 2009) Men det er langt høyere aksept blant etnisk norske kvinner for at med barn under 3 år kan være yrkesaktive, spesielt

om man sammenligner med den pakistanske befolkningen hvor kun 40 prosent mente det var ok for småbarnsmødre å jobbe fulltid eller deltid. Når man ser på den pakistanske andregenerasjonen, er det en langt høyere aksept for at mødre kan jobbe ute.

Dette bildet kan selvfølgelig ikke forklare alle forskjellene i deltagelse på arbeidsmarkedet, men de utgjør også faktorer som vi bør ha i bakhodet når vi utvikler mangfoldstiltak.



Sysselsettingen sett i forhold til innvandringsgrunn og lengde

Figur 2 virker muligens komplisert. Den viser sysselsettingen koblet til innvandringsgrunn og botid i Norge. Hvis en følger den røde linjen vil du se fra venstre at denne representerer sysselsetningsnivået blant dem med familie som innvandringsgrunn og som har mindre enn ett års botid. Denne linjen starter temmelig lavt, på under 30 prosent. Etter bare 3-4 år øker sysselsettingen betydelig. Den svarte, stiplede linjen viser nivået for majoritetsbefolkningen og en kan se at til tross for lengre opphold kommer ikke innvandrerbefolkningen opp mot majoritetens nivå. Innvandrere med arbeid som innvandringsgrunn har – ikke overraskende – fra første dag et langt høyere sysselsetningsnivå, også høyere enn for majoritetsbefolkningen. Poenget her er at for å kunne forstå forskjellene må vi også ta med kjønn, alder og grunnen for innvandring som bakgrunnsvariabler.

Ulike holdninger blant etniske grupper

Bakgrunnen for forskjell i sysselsetningsnivå kan være diskriminering, men preferanser spiller også inn. Preferanser er vanskelige å få tak på, men det er ulike holdninger til deltagelse på arbeidsmarkedet i ulike etniske grupper i Norge.

Det er for eksempel ulike holdninger til spørsmålet om hvorvidt mødre med barn under 3 år burde være i jobb utenfor hjemmet. 90 prosent av nordmenn synes at fulltids-

Arbeidsmarkedet i Norge

- Norge har den høyeste sysselsettingsraten og den laveste arbeidsløsheten i OECD.
- Dette er hovedsakelig pga av den høye deltagelsen i arbeidslivet av både menn og kvinner. Siden 1980 kan hele veksten i arbeidsmarkedet forklares ut fra kvinners økede deltagelse. Faktisk så har deltagelsen av menn sunket over de siste 30 årene.
- Innvandrere i Norge har lavere sysselsettingsgrad og høyere arbeidsløshet enn etnisk norske.

Slik det er påpekt tidligere i dag; innvandrere i Norge har i dag lavere sysselsettingsrate og høyere arbeidsløshet enn etniske norske. Dette kan forklares ut fra kjønnsgapet, grunner for å innvandre til Norge, lengden på oppholdet, språk, opphavsland og trolig også diskriminering. Men det er vanskelig å si hvor mye av forskjellen på arbeidsmarkedet, og da tenker jeg også på lønn, mellom innvandrerbefolkningen og etniske norske, som kan forklares ut fra diskriminering. Diskriminering vil da være en del av forklaringen, men en del som det er meget vanskelig å få et håndfast tak på.

Metoder for vurdere etnisk diskriminering

Det fins ingen enkeltstående metode eller datakilde som fullt og helt kan fange opp diskrimineringens art og omfang, men det fins noen aktuelle metoder og noen av disse er blitt brukt i Norge:

- Eksperimentell design (f.eks. situasjonstesting). Dette er en metode som er utviklet av ILO. Denne metoden testes ut av Institutt for samfunnsforskning og resultater vil trolig foreligge neste år.
- Statistiske analyser av spørreundersøkellesdata eller registerdata, som viser utfallsforskjeller.
- Holdningsindikatorer for diskriminering, basert på subjektivt opplevd diskriminering.
- Administrative data, som vil være klager fra for eksempel Likestillingsombudet eller fra NGOer.
- Etnisk monitorering/overvåking.

Source: Blank et al. (ed.) (2004) *Measuring Racial discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination. National Research Council of the National Academies. Washington, D.C.*

Om tellere og nevnerne

Fiona Bartel Ellis' foredrag om etnisk overvåking i Storbritannia var interessant. Jeg har her definisjonen brukt av "Equality and Human Rights Commission" i Storbritannia: "Ethnic monitoring is the process you use to collect, store, and analyse data about people's ethnic backgrounds". Denne ligner jo veldig på det som ble vist tidligere. Det jeg vil understreke er "benchmark": Nevneren, hva står under streken i en brøk. Både teller og nevner er nødvendige for å sammenligne.

I Storbritannia bruker man egenidentifisering. Det gjør vi ikke i Norge fordi vår befolkningsstatistikk er forskjellig. Det som er viktig hvis man ønsker å gjennomføre slik overvåking i Norge, er å komme fram til hva man skal bruke som nevner. Som min tidligere sjef i SSB sa: "Alle ønsker å jobbe med tellere, men det harde arbeidet er med nevnerne". Dette må vi ta alvorlig når en skal lage overvåkningssystemer.

Hva er etnisk monitorering?

- "Etnisk monitorering" er en prosess du bruker for å samle, lagre og analysere data om folks etniske bakgrunn.
- I arbeidslivet gjør monitorering det mulig å analysere den etniske sammensetningen av arbeidsstyrken og sammenligne denne med det man bruker som "benchmark"

Du kan bruke etnisk monitorering for å:

- Sette søkelys på mulige ulikheter
- Evaluere og fjerne urettferdighet og ulemper

Etnisk overvåking/monitorering i Norge

Norge er et omfattende registreringssamfunn – vi har en registrering av befolkningen basert på personlig identifikasjonsnummer (fødselsnummer). Dette nummeret kan kobles til flere datakilder og registre. Mesteparten av de sosiale statistikkene i Norge er faktisk hentet ut fra disse koblingene – de er ikke basert på utvalgsundersøkelse slik som arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).

Data som foreligger er:

- Befolkningsstatistikk og annen sosial statistikk
- Det sentrale folkeregisteret
- Gode data om innvandreres demografi og levekår
- Egenerklært "etnisk identitet" mangler, men innvandrerbakgrunn og fødeland kan brukes som en rimelig god erstatning.
- Data på foretak og bedrifter.
- Foretaksregisteret

Vi har gode data på innvandreres demografi og levekår, og fra mitt ståsted også etnisk identitet, selv om vi ikke har dette i registeret (og det mener jeg det er gode grunner for) så har vi innvandrerbakgrunn og opphavsland, noe jeg mener kan bli brukt som en rimelig god stedfortreder. Ett av argumentene for å bruke slike data er at også der hvor man har egenidentifisering og en folketelling hvert tiende år, må man uansett samle gruppene i færre og temmelig brede grupper. I våre registre kan vi identifisere mer enn 200 forskjellige landbakgrunner, men det er ikke meningsfylt å gjøre analyse på 200 forskjellige landbakgrunner, disse må slås sammen. Dette er problemet med statistikker – men også styrken – de forenkler, de gjør noe som er veldig komplisert enklere.

For å lage registerbasert statistikk kobles mange ulike registre. To som er speiset i denne sammenheng er bedrifts- og foretaksregisteret og arbeidstakerregisteret, og disse to registrene kan kobles slik at SSB lett kan produsere statistikker som viser andel av innvandrere og kvinner blant bedrifters ansatte, og hvilke typer posisjoner de har i bedriften. SSB kan selvfølgelig ikke gå ut med ett enkelt foretaksstatistikk, men denne informasjonen er altså mulig å få tak i og mitt forslag er å utnytte denne muligheten langt mer enn det har blitt gjort så langt.

Etnisk monitorering – noen utfordringer:

Her vil jeg vil peke ut noen utfordringer som må diskuteres:

- Samfunnets informasjonsbehov vs individets rett til vern om privatliv, der også bedrifter har en rett til en form for "privatliv"
- Informasjonsbehov vs den administrative byrde som legges på bedrifter og foretak
- Egenerklært etnisk identitet vs opprinnelsesland som stedfortredende/alternativ identitet. Noen vil si at det siste undergraver retten til selvbestemmelse.
- Hvem skal håndheve en plikt til slik overvåking, og hvilke sanksjoner skal gis for forsømmelse?



KONTROLL AV AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKTEN

INNLEGG VED

CLAUS JERVELL

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Mangfoldssrapporter er et verktøy som kan brukes til å fremme likestilling på arbeidsplassen. Min konklusjon er at hvis du virkelig ønsker å jobbe med likestilling på arbeidsplassen trenger du fakta, du trenger håndfaste data. Uten data havner man på saksbehandlernivået, midt mellom toppnivået, hvor makten i organisasjonen sitter, og det praktisk nivået. De som jobber med likestilling i bedriften vil bry seg, ingen andre. Når avgjørelsene tas trengs fakta til å underbygge behovet for tiltak – og da trenger du denne type likhetsarbeid. Når Likestillingsombudet (heretter Ombudet eller LDO) har kontrollert mangfoldssrapportene har vi fokusert på at dette skal være praktisk. Nedenfor vil jeg vise noen praktiske eksempler på hva Ombudet har funnet i arbeidet med å kontrollere rapporter.

Rapporteringsplikt i et nøtteskall

I norsk diskrimineringslovgivning har man en rapporteringsplikt: Alle arbeidsgivere, offentlige og private, er forpliktet til å rapportere i årsrapport eller årsregnskap. Dette gjelder alle arbeidsgivere, når det gjelder kjønn. Også på etnisitet og nedsatt funksjonsevne er man forpliktet til å rapportere, men private bedrifter med mindre en 50 ansatte har ikke denne plikten. Så langt har LDO kun overvåket kjønnslikhet, fordi plikten å rapportere om etnisitet og nedsatt funksjonsevne først trådte i kraft i 2010. Derfor vil alle mine eksempler være fra kjønn.

Det er stor forskjell mellom hva som skal rapporteres på likestilling i forhold til kjønn, og på andre grunnlag. Når det gjelder kjønnslikestilling pålegger loven at må man rapportere om status. Når det gjelder etnisitet og nedsatt funksjonsevne rapporteres det kun om tiltak. Se Kristian Trondstads innlegg går nærmere inn på dette.

Rapporteringsplikten

Alle arbeidsgivere har plikt til å rapportere om status i forhold til kjønnslikestilling og også igangsatte og gjennomførte tiltak og tiltak som planlegges innført for å fremme likestilling når det gjelder kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Status for kjønnslikhet = systematisk overblikk av kjønnsstatistikk

Hvordan rapporterer man status for likestilling i forhold til kjønn? Vårt svar, etter å ha gått grundig gjennom lovgivning og forarbeider, er at man må rapportere hvordan situasjonen er mht kjønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Vi har vært veldig tydelige på at dette ikke er noe bedriftene og etatene gjør for andres del, de gjør det for sin egen organisasjons skyld. For å finne de relevante lønnsforskjellene må man dele opp i relevante nivåer. Jeg skal vise med eksempler hva dette betyr. Et gjennomsnitt for hele bedriften gir av mange årsaker ikke tilstrekkelig informasjon. I en bedrift hvor menn er i toppposisjoner vil du ha et stort lønnsgap mellom menn og kvinner, men dette er ikke et lønnsgap som kan løses gjennom lønnsforhandlinger, det må løses gjennom rekruttering. Derfor trenger vi fakta om hvor lønnsforskjellene ligger og også hvor kvinner og hvor menn befinner seg i organisasjonen. Dessuten må man se på arbeidstid, siden det er slik at i visse sektorer arbeider faktisk en majoritet av kvinnene deltid - da hjelper det ikke at om kvinnen hadde jobbet fulltid ville hun ha samme lønn, når hun faktisk jobber deltid. Et annet spørsmål blir hvem som tar ut fødselspermisjon/foreldrepermisjon - og hvem som er hjemme med syke barn - siden fravær vil ha innflytelse på posisjon på arbeidsplassen. Et annet spørsmål vi ser på er når bedrifter/organisasjoner bruker penger på sine ansatte: Hvem bruker de penger på? Vi fant at ingen sier at de investerer mer på menn enn på kvinner, men ved å se nøyer på tallene fant vi at mange arbeidsplasser faktisk favoriserer menn. Dette er noe man trenger fakta på for å kreve endringer. I tillegg etterlyste vi tiltak for å promotere kjønnslikhet.

Rapporteringsplikten - status på likestilling i forhold til kjønn

LDO kan på eget initiativ kontrollere om virksomhetenes likestillingsredegjørelser i årsrapportene er i overensstemmelse med lovens krav. Ved siden av å være lovhåndhever har LDO også en pådriver- og veilederrolle i forhold til å fremme godt likestillingsarbeid.

Ombudets ressurser tilsier at det har vært en begrenset og målrettet kontroll. LDO har valgt å kombinere kontroll med veiledning. Vi har også valgt å følge utvalgte sektorer over flere år. Dette for å ha mulighet til å bygge opp kunnskap og erfaringer som gjør oss i stand til å gi bedre veiledning og komme i dialog med kommunene.

Hvem ble kontrollert i 2009?

46 kommuner, 2 departementer og 6 utdanningsinstitusjoner (universiteter og høyskoler) ble kontrollert.

Av 46 kommuner ble 6 godkjent av Likestillingsnemnda. 23 ble godkjent av Ombudet og 8 godkjent, men med mangler og de vil bli kontrollert igjen til neste år, 9 ble ikke godkjent. Av dem ble 6 sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Med andre ord er det mange som ikke rapporterer i samsvar med loven. Ingen av departementene rapporterte i samsvar med regelverket og det er interessant ettersom det faktisk er de som laget reglene. Før vi gjennomførte kontrollen var det vanskelig å få til et samarbeid, men nå bidrar vi til et arbeid med en standard for rapporteringen.

Den samme erfaringen hadde vi med de 6 utdanningsinstitusjonene. De sa at "det er så vanskelig å få plass i årsrapporten" og at "de må kjempe for plassen". Men siden dette er noe en er lovforpliktet til å gjøre, er en ganske enkelt nødt til å finne plass.

I fjor sendte LDO likestillingsrapporter fra 6 kommuner over til Likestillingsnemnda etter kontroll. LDO har mandat til å kontrollere rapportene, men kan ikke fatte bindende vedtak om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen. Dette er Likestillingsnemndas mandat, og nemnda kom i disse sakene fram til at rapportene må inneholde underliggende fakta - ikke generelle oppsummeringer. Nemndas konklusjon er altså at vi trenger statistikk og fakta om situasjonen, ikke bare oppsummering av situasjonen. .

Rapporten må systematisk beskrive relevante, statistiske fakta som kjønnslikestillingssituasjonen kan vurderes utfra. Systematisk er stikkordet her. Data må brytes ned på ulike sektorer og nivåer. LDO fikk med andre ord støtte fra Likestillingsnemnda i sitt syn og det var viktig for oss å få et bindende vedtak.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i lovverket

- Plikten er lovhjemlet i henholdsvis likestillingsloven § 1 a, diskrimineringsloven § 3 a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3.
- Likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven inneholder en bestemmelse om aktivitets- og rapporteringsplikt. Denne ble innført i likestillingsloven i juli 2002 med første rapportering i 2004, mens Diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven fikk en slik bestemmelse 1. januar 2009 og første gang det skal rapporteres på disse grunnlagene er i 2010.

Diskrimineringslovens §3 om aktivitets- og redegjørelsesplikten:

- Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål.
- Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor 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.
- Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.
- Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.
- Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

Forskjell i rapportering på kjønn vs etnisitet mv og funksjonsevne :

- På kjønn skal alle arbeidsgivere (også de med færre enn 50 ansatte) rapportere tilstanden når det gjelder likestilling i forhold til lønns- og stillingsnivåer, heltids/deltidsansettelser, overtid og ubekvem arbeidstid, sykefravær, velferds- og omsorgspermisjoner, tid og ressurser brukt til kompetansehevende tiltak.
- På etnisitet og funksjonsevne har arbeidsgivere (med flere enn 50 ansatte) ikke plikt til å rapportere status, men plikt til å rapportere "planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling på de tre grunnlagene kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne".
- Denne forskjellen i rapporteringsplikt foreslås beholdt i den nye helhetlige loven mot diskriminering av Graverutvalget som leverte sin utredning i 2009 (NOU 2009:14)

HVORDAN MAN KAN OPPDAGE MANGLENDE LIKHET OG HVORDAN MAN KAN ARBEIDE MED DET VIDERE – NOEN EKSEMPLER:

AV CLAUS JERVELL

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Eksemplet fra Austevoll:

En rapport som Ombudet ikke godkjente, og som heller ikke ble godkjent av Likestillingsnemnda, kom fra en kommune på Vestlandet, der lønnsforskjeller ble rapportert på følgende måte: “Mannelige ledere har en gjennomsnittlig høyere lønn enn kvinnelige ledere. Grunnen til dette er at toppledelsen og majoriteten av skolerektorer er menn. Innen disse gruppene er lønnsnivået høyere enn for andre ledere”. Videre skriver de at de har jobbet med retningslinjer for likelønn. Dette godkjente ikke Ombudet fordi det manglet faktaopplysninger, det manglet system og lønnsrapporteringen dekket kun en liten gruppe ansatte. Likestillingsnemnda var enig i at dette ikke var akseptabelt.

Et eksempel fra Sør-Varanger:

Denne kommunen rapporterte at de hadde likelønn for menn og kvinner. Dette var den eneste kommunen som skrev dette og det er meget interessant at når det i snitt er tirisprosentens lønnsgap mellom menn og kvinner i kommunesektoren. Redegjørelsen delte de ansatte etter utdannelsesnivå (ufaglært, faglært, høyskole, høyskole med tilleggsgutdannning og ledere), samt etter ulike nivå i organisasjonen og de viste antall kvinner og menn på hvert enkelt nivå) og forskjellen i lønn på hvert nivå. Her lå det to interessante fakta: For det første er kvinneandelen på toppnivå og bunnivå lik og det er ikke vanlig på norske arbeidsplasser. For det andre var det er ikke store forskjeller i lønn mellom kjønnene på noen nivåer.

Et eksempel fra Sarpsborg:

Sarpsborg kommune skrev i sin årsrapport: “Fordeling av kvinner og menn i lederposisjoner i kommunen er veldig god: 3 kvinner og 3 menn i tillegg til direktøren. Kvinner er underrepresentert som seksjonsledere, mens det er en mer lik distribusjon mellom virksomhetsledere. Uansett, det er fortsatt kjønnstypiske distribusjoner mellom kvinner som er overrepresentert i helse og menn som er overrepresentert som skolerektorer og i teknisk sektor”. Uten fakta så høres dette veldig bra ut. Men siden kvinner utgjør 80% av arbeidsstyrken i denne kommunen, er det ikke imponerende at menn er i majoritet på alle ledernivåer. Så, mens de beskriver en god situasjon, viser fakta et annet bilde. Nok et eksempel på hvorfor man trenger håndfaste fakta. Med disse faktaene for hånden kan si at man trenger å gjøre noe med rekrutteringspolitikken på ledernivå.

Et eksempel fra Inderøy:

I følge loven har alle arbeidsgivere plikt til å fremme likelønn. Inderøy kommunes oversikt viste at menn over to år hadde hatt en 8 prosent vekst i grunnlønnen, mens kvinner hadde litt over 5 prosent. Året etter var dette gått opp til 6.3 prosent. Ingen hadde bestemt at det skulle gjøres slik, at de ønsket at mennene skulle få mer, det er bare det at menn og kvinner befinner på forskjellige steder i systemet og forhandler på forskjellige måter. Selv om de har en plikt til å fremme likelønn, har resultatet blitt det motsatte. Med fakta for hånd kan man gjøre noe med situasjonen - uten fakta ville dette forholdet trolig vært usynlig.

Eksempel fra Risør kommune - kjønn og tiltak for seniorarbeidere:

Dette er den tristeste rapporten vi fant. Risør kommune skriver at de har gode tiltak for å holde seniorarbeidere på arbeidsplassen. De kan jobbe 80 prosent og få full lønn. Men, virkeligheten er slik at kvinner med fulltids-jobber i helsesektoren, som er de som virkelig utfører et hardt arbeid og som ønsker mer fritid, ikke har denne muligheten på grunn av kostnadene dette vil gi kommunen. Senior-tiltakene er kun tilgjengelig for dem som står i stillinger der det ikke kreves stedfortreder. Med andre ord: Her hadde man et tilbud til dem som egentlig ikke trengte det, og det er kvinnene som rammes. Dette er eksempel på hvordan systemet fungerer. Du kunne aldri ha skrevet dette om det hadde gått utover menn. Ombudet snakker om dette som "lettversjonen av likestilling". Det er forskjellige regler - noen ganger er de skjult i strukturen eller systemet, og da trenger man å "trekke dem fram i lyset" for å kunne se dem.

Eksempel fra Grimstad kommune - likelønn i lederposisjoner.

I 2007 rapporterte Grimstad kommune at de hadde funnet et stort lønnsgap mellom menn og kvinner i lederposisjoner. De gjennomførte derfor et positivt tiltak ved å gi de kvinnelige lederne en lønnsforhøyelse. Med dette klarte de å jevne ut lønnsgapet med 50 prosent det ene året. Året etter kontrollerte Ombudet på nytt, og fant at lønnsgapet var større enn før det positive tiltaket ble iverksatt. På ett år var

det tilbake, ikke hvor de startet, men lønnsgapet var blitt desto større. Det hadde ikke vært gjennomført noen positive tiltak året etter, kun det ene året. "Vi løste problemet i fjor". Man må evaluere fakta om den reelle situasjon og resultat av tiltak for å vite hvilke tiltak som må gjøres.

Konklusjon

- Ønsker man å jobbe for likhet trenger man fakta, systematisk fakta. Fakta er nødvendig for systematisk arbeid.
- Uten fakta kan man være fornøyd med kun å snakke om likestilling, uten å være faktisk utføre det harde arbeidet som skal til.
- Har man fakta kan man evaluere resultatet og finne ut hvilke positive tiltak som behøves.
- Rapporteringsplikten skal ikke være et mål i seg selv, det skal være et verktøy i arbeidet for likhet.
- Rapportering skaper ikke likestillingssaktivitet i seg selv, og det at jeg snakker om det her skaper ingen aktivitet, men det er et verktøy som noen kan bruke for å skape likhet. Men til syvende og sist er det uten fakta vanskelig å få gjennomslag for handling.

SAMTALE I PANEL

For å bringe diskusjonen inn på et praktisk spor, var personer fra arbeidslivsorganisasjoner og arbeidsplasser som er kjent for aktivt arbeid for likestilling og mangfold invitert til en panelsamtale om arbeid for likestilling og om aktivitets- og rapporteringsplikten.

Moderator for samtalen var Nazneen Khan-Østrem, høyskolelektor ved journaliststudiet ved Høgskolen i Oslo, journalist og forfatter. Hun bidro innledningsvis med egne erfaringer fra det å øke etnisk mangfold på journaliststudiet og blant journalister her i landet:

- Hvordan få opp mangfoldet blant studentene på journaliststudiet har vært et debatttema lenge, fordi det er ganske få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Høgskolen nedsatte derfor for noen år siden en arbeidsgruppe ved fakultetet med oppgave å se på hvordan de kunne oppfordre flere med etnisk minoritetsbakgrunn til å søke seg til journaliststudiet, og hvordan oppmuntre aktuelle søkere. Det som så skjedde var at utdanningsministeren påla studiet å innføre kvotering, en overrumpling fordi arbeidsgruppa hadde flere forslag til måter å oppfordre etniske minoriteter til å bli journalister, men ble altså påtvunget kvotering. Dette møtte en del motstand blant de ansatte på fakultetet, men det er interessant å se i ettertid hvordan dette så utviklet seg, fordi det faktisk har hjulpet. Studiet har ca 80 studenter årlig der majoriteten utgjøres av hvite, norske kvinner. Da undervisningen startet opp høsten 2009 så vi plutselig litt "farge" i gruppen. Det vil bli interessant å se om det vil bli forandringer i media-verden i Norge de neste årene som et resultat av dette.

Hvordan opplever paneldeltakerne utfordringene knyttet til det å øke mangfoldet i arbeidslivet, og hvordan møter de overvåkingsplikten?

Hege Herø, seniorrådgiver i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS):

Du tror det ikke før du ser det, og du ser det ikke før du tror det.

YS er en hovedorganisasjon for arbeidstakere og består av 22 forbund med ca 216.000 medlemmer. Jeg har vært "profesjonell feminist" i tyve år, de siste 15 år i YS. Før YS var jeg likestillingskonsulent i NRK, og jeg vil si meg enig i det Fiona Bartells-Ellis sier: Man må telle og måle, og det som ikke blir telt teller ikke.

Det at YS er en forbund av foreninger er nettopp vår hovedutfordring. Som forbund kan vi ikke instruere medlemsorganisasjonene våre - verken til å gjøre denne type arbeid eller noe annet. En annen hovedutfordring er at mellomlederne i sin daglige arbeidssituasjon er så presset fra alle kanter at det nærmest er umulig å sette dette øverst på prioriteringslista.

Vi jobber politisk med de andre partene og er i sosial dialog med regjeringen og med arbeidsgiverorganisasjoner, vi jobber også internasjonalt i Europa.

Overfor medlemmene våre "angriper" vi aktivitets- og rapporteringsplikten indirekte. Vår jobb er å forsikre oss om at de tillitsvalgte på alle nivåer, ikke bare på alle arbeidsplasser, men også innad medlemsforbundet, får tilgang på den informasjonen de trenger. Men også de er presset fra flere kanter.

Et viktig uttrykk er "definisjonsmakt", makten til å definere hva ting er, hva som er viktig og hva som er riktig. Og de temaene vi snakker om her har en tendens til å komme relativt lavt på agendaen. Ikke nødvendigvis på grunn av uvilje. Et kjent uttrykk er: "Du vil ikke tro det før du ser det", men når det kommer til likestilling er situasjonen det motsatte: "Du ser det ikke før du tror det". På mange måter er det hovedproblemet.

Vi jobber altså med å informere folk, vi prøver å informere våre medlemmer og prøver å få dette til å bli et diskusjonstema. Blant annet arbeider vi nå med et program for de fire neste årene der vi også vil utarbeide en plattform for vårt likestillingsarbeid.

Gry Myklebust

Fagsjef, Arbeidslivspolitik HSH:

HSH er hovedorganisasjonen for handel og tjenester i Norge og organiserer virksomheter innen varehandel, kunnskap, teknologi, reiseliv, service, helse, utdanning, kultur og frivillighet i privat sektor i Norge. Vi har omkring 14.000 medlemsvirksomheter med omkring 180.000 ansatte.

HSH er i en litt annen posisjon enn resten av panelet fordi vi er en hovedorganisasjon og lik YS kan vi ikke instruere våre medlemmer, vi kan bare oppfordre og utfordre dem til å gjøre godt arbeid på dette området.

Omkring 90 prosent av våre medlemsforetak har færre enn 12 ansatte. Faktisk har 8 av 10 forretningsforetak i Norge færre enn 12 ansatte, og disse har ikke aktivitets- og rapporteringsplikt i forhold til etnisitet og funksjonshemming. Vi vil likevel oppfordre våre medlemsforetak til å gjøre godt arbeid på dette området, og vi skulle ønske vi kunne gjort mer enn vi gjør. Fokuset vårt er på å spre kunnskap, om lovgivning og hvordan overholde lovene, og i forhold til hvordan bedriftene bør arbeide mer aktivt for å sikre likestilling og antidiskriminering.

En av våre hovedoppgaver er å vise medlemsbedriftene at det er bedre ressursutnyttelse å se de ansatte med sine ulike, etniske bakgrunner så vel som eksempelvis funksjonshemninger, bidrar positivt til bedriftene og gir verdi til bedriftene.

Fordi mange av våre medlemsbedrifter er relativt små har de ofte ikke særlig store administrative ressurser tilgjengelig. Dette betyr at vi er noe bekymret for plikter som kan være mer byråkratiske enn å gi reell effekt. Dette er noe vi kan komme tilbake til senere i debatten.

Vi har i over en lengre periode deltatt i et bredt spekter av prosjekter for å prøve å sikre mer inkluderende arbeidsliv og jeg har lyst til å nevne ett av dem. Vi har over de siste to årene etablert et prosjekt under navnet "HSH - Womentor". Dette er et program som søker å hjelpe kvinner med ikke-vestlig bakgrunn å oppnå anerkjennelse og bli verdsatt i arbeidslivet (informasjon om Womentor ligger på HSH's hjemmeside).

Erfaring viser at personer med ikke-vestlig bakgrunn mangler nettverk i arbeidslivet og tidvis opplever diskriminering i rekrutteringsprosessen, og som en arbeidsgiverorganisasjon ønsker vi å bidra til å forandre dette bildet. I dette programmet kobles kvinner med ikke-vestlig bakgrunn med fremstående, norske, kvinnelige ledere og vi prøver på denne måten å forsterke deres bånd til og muligheter i arbeidslivet i Norge. Så langt har programmet vært en suksess og det første år vil bli evaluert nær framtid.

Noe vi også mener er viktig, og spesielt for de små bedriftene, er å ha en bredt utvalg av verktøy som er lett tilgjengelig og lette å forstå. Jeg tror mange av våre medlemsbedrifter føler at lovgivningen er svært vanskelig å forstå og følge, derfor prøver vi å lage enkle verktøy. Nylig laget vi for eksempel en guide til hvordan håndtere multikulturelle rekrutteringsprosesser. Vi holder også kurs, samt at vi har detaljert informasjon på vår hjemmeside om dette området.

Jeg ønsker også å understreke at det er store grupper utenfor arbeidsmarkedet i Norge og det inkluderer flere grupper enn kun folk med etnisk minoritetsbakgrunn. Vi er

også bekymret for eksempelvis funksjonshemmede og andre minoritetsgrupper som behøver senkede barrierer for å kunne inntre i arbeidslivet.

Tove Selnes

Administrerende direktør, HR-avdelingen, Opera Software

Vi er et norsk programvareselskap som har kontorer rundt om i hele verden; Asia, Europa, Afrika, USA, Russland. Russland er et viktig marked for oss. Vi har omkring 750 ansatte og 120 millioner brukere verden over. For oss er mangfold, det å være globale og internasjonale, nøkkelen for selve bedriften. Jeg har lært mye i dag og jeg tror at det som har blitt gjort i Opera for å styrke mangfold og likestilling har blitt gjort gjennom vår grunnleggers visjoner og hjerte, og ikke gjennom statistikker. Han så veldig tidlig at for å lage en global nettsøker i Norge trenger man noen "globale ansatte" og for han har det vært svært viktig at en internasjonal arbeidsstyrke både er en ferdighet og et forretningsbehov.

Også det at vi er en liten nettsøkerbedrift som konkurrerer mot større, globale bedrifter gir at vi blir et ganske "good feeling company" – vil du gjerne bekjempe Goliat så heng deg på David og kom til oss.

Vi har nå 54 nasjonaliteter som arbeider på vårt kontor i Oslo, så det er litt som å gå til FN hver morgen og det er virkelig bra. Jeg tror at vi har basert vår HR-politikk på at det ikke betyr noe hvor du kommer fra, hvem du kjenner, hvordan du kler deg, det eneste som betyr noe er hva du kan bidra med og din kompetanse. Vi ønsker å hente medarbeidere fra de 5 prosent beste programutviklerne der ute og hvis de består prøven og ønsker å bidra er de mer enn velkomne og vi vil gjøre alt av administrativt arbeid som trengs for å få deg til Norge uansett hvor du kommer fra, også om du kommer fra land som det vanligvis er vanskelig å innvandre til Norge fra.

Vi har gjort en god del arbeid og likestillings- og mangfoldsånden er der, selv om vi ikke har arbeidet så systematisk som det har blitt snakket om her i dag. Jeg tror at det har vært mulig fordi mangfold har vært så forankret i selskapets ånd, og i toppledelsen, og kanskje også fordi vi har veldig spesifikke kompetansebehov og tester, som forøvrig ikke er diskriminerende.

Når det gjelder aktivitets- og rapporteringsplikten tror jeg at jeg må lese en del og forsikre meg om at jeg gjør alt rett. Faktisk så fylte vi ut noen rapporter og jeg tror at det er noe problemfokuset, i hvert fall for meg i at det er så mye fokus på spørsmål som "hvor kommer dine foreldre fra" og lignende, vi spør ikke våre ansatte om dette. Så, ja, jeg har vært skeptisk til aktivitets- og rapporteringsplikten og problemfokuset, men kanskje dette er fordi vi ikke føler at vi har disse problemene. Men jeg ser at vi muligens har en vei å gå i forhold til kjønnslikestilling da programmere og den kompetansen vi har vanligvis er mannsdominert og



Fra venstre; Claus Jervell, Kristian Rose Tronstad, Fiona Bartel-Ellis, Hege Herø, Gry Myklebust og Tove Selnes

det trengs å gjøre noe arbeid her. Men, når det kommer til internasjonalt mangfold har vi gjort det bra og det er fordi det er viktig del av ånden til vårt selskap.

Ghazanfar Iqbal

Seksjonssjef, Oslotrikken:

Først av alt vil jeg benytte sjansen til å takke organisasjonene for innbydelsen til denne konferansen. Jeg har vært i Norge siden 1974 og begynte å arbeide for Oslotrikken i 1978.

Saken vi fokuserer på her i dag er likestilling og arbeid mot rasediskriminering og jeg setter virkelig pris på og respekterer arbeidet organisasjoner gjør. Dette er et meget stort emne og vi hadde trengt mye tid om vi skulle diskutere alle aspektene av dette, fordi slik jeg ser det har involvering, respekt, integrering tre hovedaspekter: Det første er det statlige nivået og lovgivning (lover, regler), det andre er implementering av disse og den tredje er individnivået - individets motivasjon, erfaring, opplevd kontroll, opplevd sosial støtte og prestasjon.

Oslotrikken har omkring 52 forskjellige nasjoner representert. Vi har kvinner, menn, alle kjønn og også biseksuelle, transseksuelle, vi har folk med forskjellige politiske syn, og vi har også folk med ulike religiøse oppfatninger/religioner. Og det fungerer veldig bra og det er en harmonisk situasjon. Det er ingen konflikter og jeg er veldig stolt at vi kan si at det ikke har vært noen problemer på dette området, og det er en virkelig god arbeidsplass. Det er ingen forskjeller mellom oss, verken hva angår lønninger eller stillinger, ingen forskjeller mellom menn og kvinner, det er like muligheter. Jeg kan gi dere noen tall: Nå har vi 420 ansatte og 24 prosent av disse er kvinner.

Dette yrket er veldig mannsdominert og jeg synes det er en god progresjon at det nå er 24 prosent kvinner.

25 prosent av de ansatte har etnisk minoritetsbakgrunn og dette reflekterer den overordnede situasjonen i Oslo hvor det er omkring 25 prosent innvandrere bosatt i Oslo.

Siri Tobiassen

Administrerende leder, organisasjonsstab NRK.

Overvåkning alene gir ingen resultater. I NRKs forretningsplan for 2010 har vi nedfelt at vi søker å øke antallet av ansatte med multikulturell bakgrunn for å reflektere mangfoldet i vårt samfunn og befolkning. Lik mange andre bedrifter oppfordrer vi folk med multikulturelle bakgrunn å søke på ledige stillinger og vi har det også skrevet at vi skal invitere kvalifiserte søkere til et intervju.

Vi har også problemer, slik YS også fortalte, med å få dette ut i hele organisasjonen - vi er omkring 3500 ansatte og det er noen ganger vanskelig å få informasjonen ned til det nivået der folk ansettes, spesielt når det gjelder kortere engasjement. Vi gjør dette fordi vi tror at hvis vi skal nå ut til den nye generasjonen, våre nye borgere, må vi reflektere hvor de kommer fra, hva de tenker, hva de gjør. Om vi bare er en radio/tv-kanal for hvite folk vil vi miste våre lyttere og våre seere i fremtiden. Ingen vil lytte til NRK om vi kun prater til oss selv. Så vi ønsker dette og vi tror produktet vil være så mye bedre når vi har alle typer nasjoner og folk representert.

Når det gjelder overvåking, har vi en god del informasjon å få ut, for å få folk til å fortelle oss om sin bakgrunn. Jeg føler når jeg intervjuer folk at de er litt redde for å fortelle hvor foreldrene kommer fra fordi de tror at vi vil misbruke det. Vi arbeider ganske hardt for tiden med hvordan vi

kan presentere at vi ønsker denne informasjonen fordi det er en styrke, ikke en ulempe og vi ønsker virkelig dette.

Derfor er jeg veldig glad for å kunne delta i dag og få gode ideer til hvordan kunne invitere folk til å fortelle oss og hvordan overvåke, fordi det er vanskelig. Jeg gleder meg over å høre at studentene ved mediavitenskap og journalistikk er mer multikulturelle enn tidligere, fordi da jeg startet dette fire år siden var det veldig få, kun en eller to, så har vi faktisk startet et eget opplæringsprogram for journalister med multikulturell bakgrunn, vi vant til og med en pris i 2009 for prosjektet og jeg er glad for at jeg er en av dem som startet dette prosjektet og vi søkte faktisk i går etter en ny gruppe på fem personer, denne gangen skal vi ha de i training for 10 måneder og forhåpentligvis vil de da kvalifisere seg for sommer-internship. Dette er den sjette gruppen og flesteparten av dem som har deltatt er fortsatt i NRK. Dessverre har kun et fåtall fått permanente jobber, men det har også å gjøre med den økonomiske situasjonen. Vi ansetter ikke så mange nye folk for tiden.

Elisabeth Semb Christensen, avd.sjef, Alna bydel

Når mangfold er hverdagen

Jeg har jobbet innen feltet integrering, inkludering, mangfold og antidiskriminering i nesten 20 år. Siden sist sommer har jeg vært i bydel Alna, og det er bakgrunnen til at jeg har blitt bedt om å fortelle om en undersøkelse vi har gjort i bydelen, og som kanskje det første steget i en overvåkningsprosess blant ansatte i bydelen. Denne undersøkelsen er del av et prosjekt ved navn: "Mangfoldet er hverdagen", et navn som springer ut fra det faktum at vi har 148 ulike nasjonaliteter blant våre innbyggere. Vi vet ikke hvor mange nasjonaliteter som er representert blant de ansatte, derfor ønsket vi å gjøre denne undersøkelsen. Vi teller 46.000 innbyggere i bydelen, det betyr i en norsk kontekst at vi er den 13. største kommunen ut av 430, nesten som en stor by i norsk sammenheng. I bydelen er 148 nasjonaliteter representert, 42,5 prosent har såkalt innvandrerbakgrunn, både første- og andregenerasjon innvandrere, 1/3 er født i Norge.

Jeg skal snakke om hvorfor vi gjør disse undersøkelsene, hvilke spørsmål vi bruker og hvordan vi planlegger å bruke datamaterialet. Først må jeg understreke at prosjektet og undersøkelsen ikke sprang ut fra at vi opplevde problemer, men fordi vi ønsker å unngå konflikter og problemer. Denne undersøkelsen er enda ikke avsluttet og vi er veldig optimistiske og ser frem til resultatet.

Fokuset er på etnisk mangfold, ikke mangfold generelt. Vi spør etter relativt detaljerte data, og undersøkelsen er frivillig. Vi prøver å motivere folk til å svare frivillig og vi henvender oss til alle ansatte. For 3-4 år siden hadde 24 prosent av de ansatte hva vi antok var minoritetsbakgrunn, men vi var ikke helt sikre på hvordan man kom fram til dette tallet.

Målet er å beskrive nå-situasjonen som et utgangspunkt

for å kunne gjøre bedre benchmarking. På lengre sikt er målet å, som del av Oslo kommunes politikk, å speile befolkningen med de riktige serviceverktøy. Som andre arbeidsgivere å tiltrekke oss de beste og velge blant alle, uavhengig av etnisk opphav og vi ønsker også at disse dataene skal bli til et verktøy for mer strategisk rekruttering, og en mer sofistikert rekrutteringspolitikk.

Selv om gjennomsnittstallene ikke forteller oss så mye, så vet vi at i enkelte sektorer og tjenester er det en meget lav prosentandel av folk med innvandrer- og minoritetsbakgrunn, og i andre sektorer er det nærmest alle. Vi trenger å analysere denne situasjonen og spesielt forholdet mellom de som yter tjenester og brukerne, og typen tjenester. Eksempelvis i barnehager hvor barn lærer norsk ser vi at i enkelte barnehager er det nærmest en majoritet av ansatte som ikke har en norskspråklig bakgrunn og vi bør kanskje ikke oppfordre til at det ansettes flere uten norskspråklig bakgrunn til disse arbeidsplassene.

Vi ønsker også en større andel med innvandrerbakgrunn inn i lederposisjoner. Vi visste allerede før undersøkelsen at vi hadde 110 ansatte i lederposisjoner i bydelen og kun 5-6 hadde minoritetsbakgrunn, og det er en enighet om at dette er noe vi ønsker å gjøre noe med. Vi ønsker også med dette prosjektet å fremme sosial inkludering og velferd på arbeidsplassen, og vi ønsker å finne ut mer om alderssammensetningen i arbeidsstyrken, spesifikt hvor mange er over 55 år. Dette fordi vi ønsker å forutse turnover som resultat av alder og hvilke muligheter som åpner seg i forhold til nyrekruttering. Vi spør også etter språkferdigheter, dette fordi vi ønsker å øke bevisstheten om språkkunnskaper og ytterligere kompetanse, nødvendig kompetanse - vi betjener en språkmessig veldig mangfoldig befolkning.

Undersøkelsen er relativt kort. Vi spør om:

- Innvandrerstatus – fordi vi ønsker å vite om vedkommene er innvandrer eller etterkommer. Her har vi et tredje alternativ, kategorien "åpen", fordi vi vet at de øvrige kategoriene ikke alltid passer. Men, vi ønsker å få data som er sammenlignbare med nasjonale data og data i andre statistikker.
- Vedkommende eller vedkommendes familie har "vestlig" eller "ikke-vestlig" bakgrunn, samt om opphavslandet, hvis de ønsker å oppgi dette. Dette er noe vi ønsker å vite fordi 4 000 av bydelens 46 000 innbyggere har pakistansk familiebakgrunn og fra vårt ståsted er det interessant å vite om pakistanere er representert blant ansatte eller ikke.
- Type tjeneste vedkommende er ansatt i og hvilken lokal enhet, for å kunne gjøre en detaljert analyse.
- Arbeidsstatus: heltid eller deltid, faglært/ikke-faglært, lederposisjon og egevaluering av egen arbeidsposisjon i forhold til kvalifikasjoner.
- Språkferdigheter, både muntlig og skriftlig. Vi spør om språkferdigheter og ikke morsmål, da noen har kompetanse i flere språk enn morsmål – eksempelvis en danske som snakker arabisk.

- Alder, over eller under 55, da vi ønsker å vite hvor mange seniorer vi har. Dette fordi vi i enkelte enheter er veldig hvite, middelaldrende og kvinnelige.

Responsen på undersøkelsen har vært veldig god, enkelte steder 90 prosent, selv om den enkelte steder har vært lav og til og med fraværende. Vi antar at dette har å gjøre med hvor gode ledelsen i de forskjellige tjenestene er til å

motivere sine ansatte til å svare. Vi hadde noen startvan-
sker, men vi har ikke hatt mange kritiske spørsmål. Vi
skrev en relativt kort introduksjon til undersøkelsen, der
vi viser hvorfor vi gjør dette, og prøver å vise at vi ønsker
å forbedre situasjonen, med for eksempel flere ledere med
minoritetsbakgrunn.

Samtale mellom paneldeltakerne

Moderator: I min oppvekst i Storbritannia hørte jeg ofte folk snakke om ”glasstaket”. Man kan oppfordre folk til å ansette kvinner, eller personer med minoritetsbakgrunn, i bedriften, men på ett punkt møter man glasstaket og kommer ikke lenger oppover. Hvilke erfaringer har Fiona Bartels-Ellis med dette fenomenet i British Council?

Fiona Bartel-Ellis (British Council): Våre overvåknings-
data viser at glasstaket for mennesker med etnisk minori-
tetsbakgrunn ligger ett til to lønnsnivå lavere enn glassta-
ket for kvinner, og topposisjonene ligger 2-3 lønnsnivå
over dette igjen.

Ideen om et glasstak er en av mange metaforer. Noen men-
er det heller er snakk om et murtak som du aldri vil klare å
bryte igjennom, i motsetning til et glasstak som er noe du
på et tidspunkt kan bryte igjennom. Andre snakker om et
”sticky floor” - klistergulv - som du ikke kan komme opp
fra av fordi beina dine sitter fast. Andre igjen snakker om
svingdørphenomenet. Det siste begrepet er spesielt brukt
om arbeidsplasser/sektorer som hovedsakelig er ”befolket”
av menn, og som i tillegg har en spesiell profil som gjør
situasjonen ukomfortabel for kvinner, slik at de som kom-
mer inn også går fort ut igjen.

Noen snakker også om folk, spesielt kvinner, på isberget.
Du kommer til topps men du glir ned igjen. Vi har sett på
tallene på kvinner som blir styremedlemmer og hvor lenge
de blir der før de glir ut igjen.

Personlig tror jeg at alle disse begrepene sier noe interes-
sant, og at de dessverre fortsatt er relevante. Men jeg tror
også at folk bryter igjennom.

Mer oppmerksomhet blir viet såkalt mikrourettferdighet
(microinequity). (*En mikrourettferdighet vil være resultat av
gester, annerledes språk, behandling, eller tone i stemmen.
Begrepet forstås slik at holdninger som fører til manifestasjon
av mikrourettferdighet er ubevisst. Den kumulative effekten
av mikrourettferdighet kan svekke en persons prestasjoner i
arbeidslivet eller klasserommet, skader selvfølelse, og kan til
slutt føre til at personen er tilbaketrekning fra situasjonen.
Red.anm.*).

Kulturell kloning er atter et annet begrep – det betegner
at kulturen på arbeidsplassen er så dominerende og sterk
at den eneste måten man kan bli værende og delta, er å
bli som den dominerende kulturen og sette ditt mangfold
til side. Det sies at Margaret Thatcher, som var den første

kvinnelige statsministeren i Storbritannia måtte være mer
mandig enn mennene og ikke kunne vise sin mykere side.
Så det er fortsatt der, men jeg tror ting er i forandring, at
både kvinner og personer med etnisk minoritetsbakgrunn
bryter igjennom, du ser det blant annet i det offentlige
liv. Personlig tror jeg debatten om rollemodell-industrien
trenger å bli undersøkt nærmere.

Så til panelinnleggene: Jeg fant en god del sammenfall
mellom det vi har sagt så langt, og jeg likte virkelig den
oppmerksomheten som ble gitt til det å overtale, overbevise,
og det å forstå problematikken det handler om. Jeg har
tatt med meg flere av poengene som ble uttrykt her; det er
bra å ha en forretningsplan og jeg liker virkelig fokuset på
det positive. Jeg tror vi er alt for problemfokuseret, selv om
problemfokuset er viktig – så er det et mulighetsfokus der
som det er viktig å få fram.

Jeg er også enig i at man må se på problemet fra motstand-
ernes perspektiv. Jeg ser den byråkratiske belastningen,
selv om jeg mener at den til en viss grad er en myte, men
den må undersøkes nærmere. Alle er motstandere av mer
papirarbeid, flere tall å rapportere og analysere – dette er
realiteten for et stort antall arbeidsplasser og nettopp der-
for mener jeg man trenger gode forklaringer på *hvorfor*, og
støtte til *hvordan* å gjøre det.

Moderator: Konsulentfirmaet ECON, som utfører mange
oppdrag for offentlig sektor, utga nylig en rapport hvor
de fokuserte på kostnadene tilknyttet rapporteringen og i
hovedsakelig kommer de frem til at kostnadene er høyere
enn nytteverdien. Men det er også behov for en mentali-
tetsendring i forhold til mangfold i Norge. Det har tatt
veldig lang tid her, vi har levd med en illusjon om at ting
vil forandre seg av seg selv og folk vil komme fram til for-
ståelsen selv, men det ser ut som det trengs et kraftig dytt
overfor arbeidslivet generelt for å se hva mangfold faktisk
kan gi oss. Jeg vil gjerne ha kommentar på dette:

Hege Hero (YS): I Norge har vi tendens til å tro at holdnin-
ger vil forandre handlinger, men endringer kommer mye
raskere om en bruker handlinger til å forandre holdnin-
ger. Dette kjenner vi fra eksempelet med antirøykeloven.
Det blir kanskje mye bråk i begynnelsen, i beslutnings-
fasen, men på mange måter så forandrer det holdninger
så mye raskere. For omtrent ett år siden sto flere aktører
(blant andre YS, NHO og LDO i samarbeid med barne-
og likestillingsdepartementet) sammen bak en produksjon



Fra venstre; Ghazanfar Iqbal, Siri Tobiassen, Elisabeth Sem Christensen og Nazneen Khan-Østrem

av en veileder for arbeidslivet om hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering, basert på aktivitets- og rapporteringsplikten. Vi hadde ulike synspunkter på enkelte saker, men alle var enige om hvorfor mangfoldsarbeid er viktig. Vi satte opp tre titler med tre punkter under hver:

- Konkurransedyktig arbeidsmiljø hvor aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å rekruttere de beste medarbeiderne, det vil gjøre det mulig å anvende alle ansattes kompetanse og det vil bedre trivsel og lavere sykefravær.
- Mangfold vil åpne for nye muligheter ved å øke kunnskap om kunder og brukere, utvikle gode produkter og tjenester, samt påvirke og endre holdninger.
- Aktivt mangfoldsarbeid bidrar til et godt omdømme gjennom å fremme likestilling og hindre diskriminering, ta et aktivt og bevisst samfunnsansvar og utvikle attraktive arbeidsplasser.

På mange måter er vi enige om denne veilederen som vi utarbeidet og vi har prøvd å spre den og ombudet har organisert noen gode konferanser basert på samarbeid med de sosiale partene. Jeg har tro på dette hvis det blir lagt fram på en interessant måte, og vist at dette kan være nyttig også og at det ikke bare er byråkrati.

Gry Myklebust (HSH): Mange bedrifter tror at myten om byråkrati er en realitet og det er vår jobb å få folk til å forstå at dette ikke nødvendigvis er sant. Fiona sa tidligere i dag at samme størrelse ikke passer alle - det tror jeg er et nøkkelord her i forhold til både aktivitet og rapportering: Det bør være noe forskjell på kravene til større bedrifter sammenlignet med små, i hvert fall når det kommer til rapporteringskrav. Jeg tror også det er ganske store forskjeller mellom bedrifter i hvor langt de har kommet i forhold til dette arbeidet. Vi ser at flere av våre bedrifter

er generelt interessert i dette området og gjør ganske bra arbeid. Samtidig ser vi at det ofte er de samme bedriftene som kommer tilbake til nesten hver eneste konferanse for å fortelle om sitt arbeid. Vi innser at vi trenger en utvidelse av synsfeltet og hvilke forretningsvirksomheter som kan gi gode eksempler og definere beste praksis på dette området.

Når det gjelder byråkrati-byrden må en huske antidiskriminering og likestilling ikke er det eneste området der bedrifter avkreves rapporter, vi må se på hele massen av rapportering som de må håndtere.

Derfor er vi opptatt av at bedrifter deles etter størrelse, og det er derfor vi også har foreslått at grensen på 50 ansatte når det gjelder aktivitets- og rapportering opprettholdes. Som en av de andre paneldeltagerne sa, så sliter også store bedrifter i forhold til å gjøre dette systematisk, derfor mener jeg det er ganske opplagt at små bedrifter også vil ha problemer med å gjøre dette.

Moderator: *Claus Jervell viste oss noen urovekkende tall. Når selv ikke departementer klarer å få til rapporteringen riktig: Er lovgiving et problem her, i forhold til aktivitets- og rapporteringsplikten?*

Claus Jervell (LDO): Jeg tror vi har et problem med det at lovgivningen kun er nyttig for dem som virkelig ikke ønsker å gjøre noe. Hvis du virkelig ønsker å gjøre en forskjell, så fungerer det ikke så godt. Alle institusjonene vi har jobbet med har spurt oss om hva vi ønsker at de skal rapportere om, men lovgivingen beskriver ikke dette, derfor tror vi det trengs en bedre beskrivelse av hva det skal rapporteres om. Det ville gjort det mye enklere å få det inn i arbeidet med årsrapporten og som noe det er normalt å gjøre.

Å rapportere om kjønn er for eksempel ikke så vanskelig, alle fakta er der, man må bare få det inn i systemet. Vårt argument er da at hvis du ønsker å arbeide systematisk med likestilling, må man ha et system. Hvis ikke, kan det falle sammen hvis noe forandrer seg. En mer detaljert regulering vil gjøre det lettere for bedriftene som ønsker å gjøre det ordentlig, men selvfølgelig mer komplisert for dem som gjerne vil unngå det. Jeg aksepterer at rapporteringssystemet ikke bør være veldig byråkratisk, og at vi (LDO) må være i dialog med partnerne og stille spørsmålet: "Hva er viktig for deg?"

Vi sier at bedriftens rapportering på likestilling bør være på samme nivå som resten av årsrapporten. En liten bedrift har en mindre årsrapport og skal selvfølgelig ikke da ha en stor rapport om likestilling. Og rapporten bør være et verktøy for aktivitet for likestilling. Fra og med i år starter LDO å jobbe med privat sektor og vi vil blant annet møte HSH. Vi skal være tøffe på at vi trenger fakta og vi trenger å se handling. Du må ikke gjøre det på vår måte, men vi vil se handling og resultat. Og vi forstår at det må gjøres i dialog med partene.

Moderator: *Kristian Trondstad: Du viste oss forskjellene mellom Storbritannia og Norge, hvilke muligheter har vi i Norge til faktisk å følge i enkelte av fotsporene til Storbritannia?*

Kristian Tronstad (FAFO): Vi har veldig forskjellige statistiske systemer og jeg mener at på den ene siden er vårt system veldig godt rustet til å gjøre en kost-nytteanalyse og det har vist seg å være langt bedre enn det ECON fant i deres analyse. Jeg tror at de mer eller mindre kopierte det britiske systemet og ikke analyserte ved å se på den norske situasjonen. De beskrev ikke hvordan registrering kan bli brukt til dette formålet og jeg tror at en løsning kan være å følge eksemplet til inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), om målet er å redusere sykefraværet blant ansatte. Bedriftene får faktisk detaljert informasjonen om sykefravær i egen bedrift fra de samme registrene. Det ville selvfølgelig være noen praktiske utfordringer, men det burde være muligheter for å utvide denne måten å rapportere tilbake til bedriftene på, - de gjør faktisk allerede en del rapportering, og de burde få noe tilbake for det. Informasjon om kjønnslikestilling og etnisk likestilling kan være data som lett kan gjøres tilgjengelig for bedriftene, hvis man får de rette menneskene i de rette institusjonene med på diskusjonen.

Moderator: *Det er opplagt at utdanning er et nøkkelement her, og det er ingen tvil om at i arbeidslivet i Norge er det noen sektorer som er mer dominert av innvandrere enn andre. Har dere i panelet gjort dere noen tanker om mønsteret vil forandre seg, vil vi se noen forskjell? Allerede nå ser vi et økende antall fra generasjonen født av innvandrede foreldre, for eksempel pakistanere, som studerer medisin og juss, de går etter høystatusjobber og de kommer til å få jobber i*

disse sektorene. Har dere sett noen forandringer i mønstrene i arbeidslivet?

Hege Herø (YS): Det er litt tidlig enda å si noe om det. Den store utfordringen for oss som representerer den organiserte delen av arbeidslivet er at de fleste sektorene er så forskjellige; generelt er det flere innvandrere i den uorganiserte delen av arbeidslivet, og det er selvfølgelig et problem.

Vi har sett noen endringer, for eksempel i den av våre medlemsorganisasjoner som organiserer apotekteknikere i Norge (Farmasiforbundet), som har en sterk kvinneskandinans (98-99 %) og som samtidig er en av de medlemsorganisasjonene som har høyest andel medlemmer med innvandrerbakgrunn. Det samme gjelder ansatte på trikker og busser. Vi organiserer ikke de med høyest utdanning, men er på videregående nivå. Vi ser at innen farmasi er det hovedsakelig integrert nå og jeg mener det er veldig bra. Det som bekymrer meg er at det norske arbeidslivet i rekrutteringsprosessen har tendens til å rekruttere de som er mest like oss selv. Det er et problem som neppe vil forsvinne selv om andregenerasjonen har fått høyere utdanning. Det er ikke basert på nødvendigvis uvilje, jeg tror det er hovedsakelig at vi ønsker å gjøre livet så lett for oss selv som mulig. Vi ønsker ikke å rekruttere mulige problemer og alt som er forskjellig fra oss selv er potensielle problemer. Folk har en tendens til å tenke "hvordan kan vi gjøre dette enkelt" og kan jeg velge mellom 50 søkere og jeg ikke har en bevisst syn på hvordan rekruttere forskjeller, til å se forskjeller som et produktivt element, så klart vil jeg rekruttere noen som er lik meg selv, som er så mye lettere å kommunisere med.

Gry Myklebust (HSH): HSH er også opptatt av mulighetene for å kvalifisere ansatte innad bedriften til å utføre andre arbeidsoppgaver, kvalifisere til å ta andre karriereveier innen bedriften. Faktorer som demografi vil også ha betydning; vi vil trenge mer arbeidskraft i det kommende årene enn forrige år, i tillegg vil også bildet av hvilke arbeidere man ser i forskjellige sektorer forandre seg. Vi har, sammen med noen andre arbeidsgiverorganisasjoner, laget en veileder til hvilke muligheter man har til å kvalifisere ufaglærte arbeidere til å jobbe innen helsesektoren og jeg tror det er et viktig verktøy for å sikre mer inkluderende arbeidsplasser i fremtiden.

Claus Jervell (LDO): Jeg tror at vi her kan lære mye av arbeidet for likestilling i Norge og en av de tingene vi ser nå, er at situasjonen ikke forbedrer seg naturlig over tid. Norge har faktisk den mest kjønnsdelte arbeidsstyrken i Europa. Menn og kvinner jobber forskjellig og ikke bare i forskjellig sektor. Mange kvinner jobber deltid og dette forandrer seg ikke. Det er altså ikke slik at vi langsomt beveger oss i retning av mer likestilling, det har stoppet helt opp. I tillegg har det ikke vært noen endringer i lønnsgapet de siste 20 år. Jeg vet ikke hva som kommer

til å skje med den etniske minoriteten og den nye generasjonen, men vi bør ikke tro at dette vil løse seg av seg selv. Det norske arbeidsmarkedet er veldig etnisk delt. Vi kan ha arbeidsplasser hvor det er en stor prosent av etniske minoriteter som arbeider der, men disse medarbeiderne står oftest i ufaglærte stillinger, eller man kan ha sterke skiller, der folk arbeider adskilt etter etniske skillelinjer. Ingenting indikerer at dette vil forandre seg selv og det er derfor vi i Ombudet presser på for denne plikten til å fremme likestilling for arbeiderne. Og jeg tror ikke vi får gode arbeidsplasser for noen hvis man ikke arbeider for å sikre like muligheter for alle på arbeidsplassen.

Hege Herø (YS): Bare for å følge opp; vi har ikke bare glasstak og betongtak, vi har glassvegger også, i det norske arbeidsmarkedet.

Elisabeth Sem Christensen: Etter å ha jobbet på dette feltet i 20 år, er jeg generelt ganske optimistisk. Jeg tror at innen få år vil vi se en skarp økning i antall ansatte med minoritetsbakgrunnen på flere felt, ikke minst pga utdanningsrevolusjonen. Samtidig vil vi se en annen trend; mer tydelig diskriminering på grunnlag av hudfarge og synlige religiøse symboler i form for eksempel av påkledning. Jeg tror vi kommer til å se en dobbel utvikling – en positiv og en negativ.

Tilbake til undersøkelsen i Alna bydel: Jeg insisterte på å inkludere familiebakgrunn, selv om mange stilte spørsmålstegn ved dette, men min profesjonelle innsikt sier at selv om du har norsk statsborgerskap og selv om du er oppvokst og oppdratt i Norge, vil du ha din families farge, og dette kan sette deg i risikogruppen for diskriminering. Derfor er familiebakgrunn viktig.

For øyeblikket er det et tema at noen unge med god utdanning, ønsker å unngå å bli assosiert med, eller kategorisert som, minoritetspersoner. De insisterer på å være som alle andre. De er også det, selvfølgelig, men på den annen side – når tallene sier en arbeidsløshetsrate på 15%, også etter flere generasjoner, er synlige forskjeller en faktor vi må ha oppmerksomheten på.

Kristian Rose Tronstad: Jeg deler den optimismen, og jeg tror at i Norge er det en klar konvergens mellom minoritet og majoritet over tid og generasjoner. I fjor deltok jeg i en større komparativ analyse i OECD der en av konklusjonene i rapporten var at integrering av innvandrere i Norge lyktes i særlig grad, sammenlignet med andre land. Deltaelse i høyere utdanning er i noen grupper etterkommere av innvandrere høyere enn i majoritetsbefolkningen. Det finnes problemer med drop-out i den videregående skolen, men dette synes å være et problem som berører gutter snarere enn innvandrere. Ting blir ikke bedre av seg selv, men tendensen er klar: Det går i riktig retning.

Siri Tobiassen (NRK): Til utdanning igjen. Vårt trainee-program ble satt i gang fordi det var så få med minoritetsbakgrunn i media – vi kunne nesten ikke finne noen! Prosjektet er vellykket og vår ambisjon i år er å ansette 5-10 personer med multikulturell bakgrunn, ikke bare som journalister.

Vi vil gjerne overvåke hvordan dette utvikler seg, og da trenger vi fakta for å se hvorvidt vi lykkes. Vi vil kunne si til våre ledere: Vi lyktes ikke, hvorfor? Eller hvis målene nås: Vi lyktes, gratulerer! Vi vil gjerne overvåke, men på en måte som ikke krever for mye papirarbeid! Trekke ut data av et systemet som allerede finnes, slik Kristian Rose Tronstad forteller at det er mulig, vil være perfekt. Økonomen lytter ikke om du ikke har fakta...

Moderator: Når det gjelder transport i Oslo – for ikke lenge siden hadde vi en stor debatt som hadde sitt utspring i at en stor landsdekkende avis publiserte Mohamed-tegningene og taxi-sjåfører i Oslo gikk til streik i protest. Dette skremte mange, fordi det viste hvor avhengige folk flest er av arbeidstakere med muslimsk bakgrunn i dagliglivet. Hva om muslimer i Oslotrikken gikk til streik? Har du noen gang reflektert over det?

Ghazanfar Iqbal: Vi har mye makt, men vet å bruke den på riktig måte. Vi har medarbeidere med ulik religiøs bakgrunn, og vi respekterer alle. Vi tillater ikke at denne respekten ikke overholdes. Vi fordømmer ingen kulturer, livsstiler, religioner. I 1972 hadde vi to nynazister (Hadland og Farre) som var ansatt i Oslotrikken og de mistet jobben. Vi har nulltoleranse for trakassering og vi arbeider systematisk for likestilling og respekt. Vi liker ikke når folk ikke respekterer andres tro og verdier, men vi arbeider og lever her. Våre verdier i Oslotrikken er respekt og profesjonalitet.

Fiona Bartel-Ellis (British Council): Jeg har bare vært her i 48 timer, og kan ikke påstå at jeg forstår det norske samfunnet. Men det slår meg at samfunnet her er veldig forskjellig fra i Storbritannia. Forskjellen kan ha å gjøre med at Storbritannia er et sterkt klassedelt samfunn, med dype røtter i en historie av kolonialismens ulikhet, overlegenhet og arroganse, som dere ikke har.

Et par opplevelser som gjorde inntrykk på meg, var at jeg kunne sette igjen bagasje uten å få en lapp på det, jeg tok trikken og stemplet billetten uten at noen kontrollerte den. Det virker på meg som om dere har en virkelig styrke i tillit man har til hverandre. Det er nok noen forskjeller mellom oss og jeg tror dere kommer til å stake ut deres egen kurs til dit dere ønsker å gå. Jeg har fått mye mat for tanken, ikke bare bagasje og trikk – så takk skal dere ha!



RONALD CRAIG

Styreleder Antirasistisk senter

Ti tiltak for å fremme etnisk likestilling og motarbeide diskriminering i den enkelte bedrift

- Tiltak:** Man må ha et kvantitativt og kvalitativt analytisk verktøy for å identifisere barrierene mot etnisk likestilling. Dette bør inkludere en gjennomgang av personalpolitikken og organisasjonskultur, og en kartlegging av innvandrerbefolkningens (etniske minoriteters) numeriske proporsjon og distribusjon i bedriften.
Begrunnelse: Synliggjøring av diskriminering (barrierene mot etnisk likestilling) er viktig for at arbeidsgiveren skal bli motivert til å forebygge den. Moderne former for diskriminering er ofte subtile og vevet inn i "nøytral" praksis og kultur. Dette verktøyet synliggjør for arbeidsgiveren at noen typer praksis og kultur innebærer ulemper for noen grupper og fordeler for andre grupper.
- Tiltak:** Man må vise at bedriftens ledelse er engasjert i likestilling. Man kan demonstrere dette på forskjellige måter: (a) vedtagelsen av en ikke-diskriminerings- og likestillingspolitikk for bedriften, (b) allokering av ressurs og personell til likestillingsarbeidet, (c) involvering av mellomledelsen og linjeledelsen i forbedelsen og implementeringen av likestillingsplanen, (d) ansvarliggjøring av noen mht. resultater eller mht. implementering av likestillingsprogrammet i god tro.
Begrunnelse: Studier fra USA og Canada har vist at toppledelsens engasjement er den aller viktigste komponent i et likestillingsprogram. Det er krevende å forandre en organisasjons praksis og kultur. Uten klar støtte og engasjement fra toppledelsen er det lett for at slike oppgaver forsvinner i en haug av andre prioriterte oppgaver.
- Tiltak:** Man må sørge for to-veis kommunikasjon mellom ansatte og ledelse om arbeidet med likestilling.
Begrunnelse: Effektiv kommunikasjon mellom ansatte og ledelsen har minst tre viktige oppgaver: (a) den hjelper arbeidsgiveren til å identifisere barrierer mot etnisk likestilling, (b) den bidrar til å redusere arbeidstakeres motstand mot likestillingsprogrammet, og (c) den hjelper arbeidstakere til å forstå hva slags atferd og holdning bedriftens ledelse forventer av dem.
- Tiltak:** Man må inkorporere tilstrekkelig gjennomsiktighet, veiledning og kontroll i alle seleksjonsprosesser (nyansettelser, forfremmelser, karriereutvikling) for å motarbeide ubevisste stereotypiseringer og generaliseringer.
Begrunnelse: Ubevisste stereotypiseringer og generaliseringer spiller en stor rolle i evalueringsprosesser og mellommenneskelige forhold. De påvirker hvordan vi overhode oppfatter og tolker ting, hva vi husker og ikke husker og hva vi legger vekt på. Samfunnsvitenskapelige studier bekrefter dette. Arbeidsgiveren må derfor ta de forholdsregler som er nødvendig for å motarbeide denne tendensen.
- Tiltak:** Man må ha en målrettet rekruttering for å sikre at man kommer i kontakt med et tilstrekkelig antall etniske minoritetsarbeidssøkere.
Begrunnelse: Det er vanskelig å gjøre noe med en underrepresentasjon av etniske minoriteter i en bedrift dersom det mangler arbeidssøkere med en slik bakgrunn. Det norske samfunnet er til en viss grad segregert sosialt. Derfor vil det noen ganger være nødvendig å bruke andre kanaler enn de tradisjonelle for å få tak i et stort nok antall etniske minoritetetsarbeidssøkere.
- Tiltak:** Man må ha en velformet plan for hvordan man skal bygge ned de barrierene som er funnet og for allokering av rutiner, ressurs, ekspertise og ansvar.
Begrunnelse: Ideen om en etnisk likestilt arbeidsplass må oversettes til daglig rutiner for arbeidstakerne. Personell trenger å vite hvem som er ansvarlig for gjennomføring av hvilke oppgaver. En likestillingsplan bidrar til å sikre at arbeidsgiveren har tenkt systematisk gjennom og funnet svar på følgende spørsmål: (a) Hvilke korrigerende tiltak skal tas i bruk for å redusere de identifiserte barrierene mot etnisk likestilling? (b) Hvem skal implementere dem? Når? Hvordan? (c) Er nødvendige ressurser og ekspertise allokert? (d) Hvordan skal man håndtere motstand? (e) Hvilke indikatorer (eller benchmarks) skal brukes

for å måle fremgang? (f) Hvordan skal målingen skje? Hvem skal måle? Hvor ofte? (g) Hva skal skje dersom målingen ikke viser fremgang?

7. **Tiltak:** Man må sette seg tidsfeste mål (benchmarks) og bruke andre målbare indikatorer som kan vise om man gjør fremskritt eller ikke i eliminering av barrierene.

Begrunnelse: Tidsfesting av konkrete mål er et klart uttrykk for ledelsens forpliktelse og for ønske om endring. Uten konkrete mål er det vanskelig å måle prestasjonen til mellom- og linjeledelsen i forhold til likestillingsarbeid. Uten konkrete mål er det heller ikke mulig for mellom- og linjeledelsen å vite hva som konkret sett er forventet av dem mht. likestillingsarbeid.

8. **Tiltak:** Man må ha et verktøy for å systematisk kontrollere og vurdere om målene er oppnådd (og være villig til å revidere mål eller tiltak hvis nødvendig).

Begrunnelse: Kontrollering og evaluering av fremgang eller tilbakegang (og revidering av tiltak hvis nødvendig) sikrer en løpende og fleksibel problem-løsningstilnærming til etnisk likestilling. I dag er det lite kunnskap om de mer systemiske eller strukturelle former for diskriminering og ekskludering. Derfor er det ikke gitt hva slags korrigerende tiltak som vil kunne ha best effekt. Kontroll, evaluering og revidering er nødvendig for å finne frem til de mest effektive korrigerende tiltak.

9. **Tiltak:** Man må etablere rutiner i bedriften som sikrer at diskrimineringsanklager blir tatt seriøst, behørig etterforsket, og at skadene blir bøtt på (og innklagede blir disiplinert) dersom det er grunnlag for det. Rutinene må også sørge for å beskytte anklageren mot gjengjeldelsesaksjoner.

Begrunnelse: Folk flest assosierer diskriminering med en handling som er ondskapsfull og gjort med hensikt. Derfor føles det helt urimelig for mange arbeidsgivere og arbeidstakere å bli konfrontert med en anklage om diskriminering. Erfaringer viser at arbeidsgivere går i skyttegravene når de blir anklaget og at klageren fort blir utpekt som problemet. Denne tendensen kan brytes dersom det eksisterer etablerte rutiner for håndtering av diskrimineringsanklager og dersom disse følges i praksis.

10. **Tiltak:** Ledelse, beslutningstagere, nøkkelpersonell og "gatekeepers" må gjennomgå opplæring for: (a) å forstå bedre hvordan "nøytral" praksis og kultur kan virke diskriminerende, (b) få kjennskap til norsk lovgivning om ikke-diskriminering og den praksisen utviklet av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, (c) å bli kjent med "god praksis" (best practices) fra andre bedrifter som har kommet lengre i likestillingsarbeidet, (d) å lære hvordan likestillingsarbeidet skal gjennom-

føres i det konkrete, (e) å forstå de positive ringvirkninger for en bedrift med en mangfoldig arbeidsstab.

Begrunnelse: Det er ikke lett å forandre administrativ praksis og organisasjonskultur i en bedrift – særlig når man kan forvente motstand fra enkelte kretser som opplever usikkerhet i endringen. Derfor er det meget viktig at alle ledd i organisasjonen blir kjent med viktigheten av likestillingsarbeidet for bedriften.

Ovennevnte tiltak kan kategoriseres inn i 3 typer:

Diagnostiserende tiltak setter arbeidsgiveren i stand til å identifisere barrierene mot etnisk likestilling gjennom selvanalysering – gjennom bruk av kvantitative og kvalitative analyser av arbeidsstab, administrativ praksis og organisasjonskultur.

Korrigerende tiltak er utformet for å overvinne barrierene mot likestilling (når identifisert). Eksempler kan være målrettet rekruttering for å komme i kontakt med etniske minoritetsarbeidssøkere, eller et "mentorprogram" for å øke sosial og faglig inkludering.

Fasiliterende tiltak gir struktur, sammenheng og troverdighet til likestillingsarbeidet i bedriften, for eksempel: ledelsens forpliktende engasjement, vedtak av en skriftlig likestillingsplan med mål og tidstabell, allokering av personell og finansielle resurser til programmet, evaluering av fremgang eller tilbakegang.

Alle tre typer tiltak er nødvendige for at en arbeidsgiver skal kunne ta seg av diskriminering i alle dens dimensjoner.

Komparative fordeler ved å forplikte arbeidsgivere til å gjennomføre proaktive tiltak for å fremme etnisk likestilling (kontra bruk av klage-baserte ordninger)

1. Forpliktelsene om tiltak er vedvarende, ikke bare et engangstilfelle.
2. Forpliktelsene angår hele bedriftens virksomhet, ikke bare der hvor en klage har oppstått.
3. Man unngår et tilspisset situasjon hvor arbeidsgiveren er anklaget for diskriminering (folk er ikke i skyttegravene) [Enhver endring i bedriftens administrative strukturer og kultur er avhengig av arbeidsgiverens gode vilje].
4. Proaktive tiltak virker forebyggende istedenfor retrospektiv.
5. Proaktive tiltak oppmuntrer til produksjon av informasjon som kan synliggjøre systemisk diskriminering, i motsetning til individuelle saker hvor arbeidsgiveren har en insentiv til å holde slik informasjon skjult.

Antirasistisk Senter's høringsuttalelse til "Et helhetlig diskrimineringsvern" (NOU 2009:14 - Graverutvalgets innstilling)

Antirasistisk Senter hadde hovedfokus på rapporteringsplikten i høringsuttalelsen som ble levert til til NOU2009:14. Senteret hadde følgende kommentarer og anbefalinger angående dette:

Forslag til lov om forbud mot diskriminering - Kapittel 4 Særlige regler om ansettelsesforhold

Antirasistisk Senter mener at lovens kapittel 4 instrument for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet svekkes av at arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling i §26 ikke medfører rapporteringsplikt.

Et tilbakesteg i forhold til gjeldende likestillingslov

I gjeldende likestillingslov er virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning også pliktige til å redegjøre for den faktiske tilstand når det gjelder likestilling (vedr kjønn) i virksomheten. Utvalgets konklusjon er å fjerne denne redegjørelsesplikten i ny, samlet diskrimineringslov. Dette begrunnes med avbyråkratisering; rapportering etter utvalgets forslag skal heretter skje til Arbeidstilsynet, mens redegjørelse etter likestillingsloven nå skjer i årsrapport eller -budsjett, og en videreføring av redegjørelsesplikten vil føre til to rapporteringsinstanser.

Utvalget mener likevel at "tilsvarende redegjørelse" bør gjennomføres, men at det ikke er hensiktsmessig å lovfeste dette (ref. utredningens kap. 17.3.1.3). Utvalget foreslår at dette forskriftsfestes (ref. utredningens **Kap 27.3 Forskrift om arbeidsgivers aktivitetsplikt**, bokstav g) *Virksomheter som sysselsetter 50 ansatte eller mer skal... utarbeide dokumentasjon om den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten.*

Det er langt fram til likestilling i arbeidslivet i Norge. Det finnes data for tilstanden når det gjelder likestilling på bakgrunn av kjønn. Når det gjelder likestilling/diskriminering på bakgrunn av etnisitet, hudfarge, nasjonal bakgrunn eller ned-satt funksjonsevne er datagrunnlaget dårlig og kunnskap om art og omfang deretter. Det som finnes av data, blant annet fra SSB's levekårsundersøkelse blant mennesker med innvandrerbakgrunn, tilsier at det eksisterer et betydelig problem. Her trengs det mer data. På denne bakgrunn vil Antirasistisk Senter hevde følgende:

- Bortfall av redegjørelsesplikten i loven er sterkt kritikkverdig. Denne endringen innebærer for det første en nedgradering av plikten (fra lov til forskrift), for det andre at dokumentasjonen blir intern, og ikke offentlig. En nedgradering fra lov til forskrift gir et politisk signal om at løsningen av problemet med diskriminering på bakgrunn av kjønn i arbeidslivet nedprioriteres.
- Antirasistisk Senter mener at i stedet for å fjerne lovfestet redegjørelsesplikt når det gjelder likestilling på kjønn, bør en plikt til rapportering på grunnlag av etnisitet, hudfarge og ned-satt funksjonsevne, så vel som kjønn, lovfestes. Dette er et nødvendig verktøy for å gjøre rede for tilstand,

få informasjon om utvikling over tid og for å se hvor det er behov for endring og tiltak.

- Det er grunn til å sette et stort spørsmålstegn ved nytteverdien ved å rapportere på tiltak når man ikke måler tilstanden, og tiltakenes effekt (eller manglende sådan).
- Tilstandsrapport vil være internt bevisstgjørende og gjøre det mulig å kontrollere om aktivitetsplikten fører til endring i praksis.
- Hvis det er meningen at rapporteringsplikten i forskriften skal overholdes, faller argumentet om "avbyråkratiseringen" bort.
- Rapporteringen må være offentlig: Politiske myndigheter, og samfunnet, trenger mer informasjon om den faktiske tilstand for likestilling og diskriminering i arbeidslivet for utforming av politikk. En slik rapportering vil og være en kilde til slik informasjon.
- Likelønnsproblematikken er ikke langt fra løst. Manglende offentlig tilgjengelig rapportering vil svekke dette arbeidet.
- I et videre perspektiv ser vi også det foreliggende forslag som et tilbakesteg når det gjelder dokumentasjon av diskriminering i Norge, som fortsatt står langt tilbake å ønske. Vi viser til anbefalinger som ikke oppfylles av Norge i Durban review Outcome Document (Sluttdokumentet fra FN's rasediskrimineringskonferanse i 2001) para 103 og 104:
 - 103. Recommends that States that have not yet done so establish mechanisms to collect, compile, analyze, disseminate and publish reliable and disaggregated statistical data, and undertake all other related measures necessary to regularly assess the situation of all victims of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, in accordance with the Durban Declaration and Programme of Action;
 - 104. Recommends States to develop a system of data collection, including equal-opportunity and non-discrimination indicators that, upholding the right to privacy and the principle of self-identification, makes it possible to assess and guide the formulation of policies and actions to eradicate racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, and to consider, where appropriate, seeking the assistance of OHCHR;

Håndheving av arbeidsgivers aktivitetsplikt

Utvalget foreslår at Aktivitetsplikten utformes slik at den kan implementeres i virksomhetenes helse, miljø og sikkerhetsarbeid og at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med og håndheve forpliktelser etter §26. Antirasistisk Senter vil her slutte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudets høringsuttalelse vedrørende nødvendige forutsetninger som må være til stede for at Arbeidstilsynet skal kunne fylle rollen som håndhever i denne sammenheng, vedrørende begrensningene ved HMS-apparatet når det gjelder lønnsforhandlinger og ansettelse.

Antirasistisk Senter
Storgaten 25, Postboks 244
NO-0103 Oslo, Sentrum
www.antirasistisk-senter.no