

Fremme likestilling – hindre diskriminering

Policydokument for Akademikerne

Vedtatt av Akademikernes styre 23. mars 2010

Likestilling og mangfold i arbeidslivet er et gode for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet. Diskriminering forekommer i Norge i forhold til kjønn, nasjonal og etnisk opprinnelse, språk, seksuell orientering, religion, livssyn, funksjonsevne og alder. For Akademikerne er det en selvfølge at alle former for diskriminering er uakseptabel og må bekjempes. En effektiv innsats for likestilling og mot diskriminering krever et kontinuerlig, langsiktig og systematisk arbeid. Arbeidslivet er en viktig arena for å fremme likestilling i det norske samfunnet. Dette arbeidet må skje gjennom trepartssamarbeid, lovgiving, avtaleverk, kunnskapsutvikling, informasjon og holdningsskapende arbeid.

- Arbeidslivet og arbeidslivets parter har – sammen med myndighetene - et viktig ansvar for å fremme likestilling, forebygge og hindre diskriminering.
- Medlemsforeningenes tillitsvalgte, tillitsvalgtopplæring og medlemsinformasjon er Akademikernes og medlemsforeningenes viktigste kanal for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom informasjon, opplæring og holdningsskapende tiltak.
- Lovgivning og tariffavtaler må innrettes slik at det fremmer likestilling og hindrer diskriminering.

I Innledning

Arbeidslivets organisasjoner har et spesielt samfunnsansvar i likestillings- og diskriminerings spørsmål:

- De skal sørge for at avtaleverket fremmer likestilling og ikke inneholder diskriminerende elementer
- De skal drive aktiv informasjons- og rådgivningsvirksomhet om gjeldende lover på dette området
- De skal sørge for at kurs, seminarer og informasjon til medlemmene er godt tilrettelagt for personer med ulike behov
- De skal jobbe aktivt for økt mangfold blant tillitsvalgte
- De skal integrere likestilling og mangfold i sitt systematiske arbeid overfor medlemmene

Likestilling - diskriminering

Likestilling dreier seg om likebehandling, likeverd og likhet i muligheter. Diskriminering medfører at en person blir forskjellsbehandlet uten en saklig begrunnelse på grunnlag av egenskaper som kjønn, etnisk/nasjonal bakgrunn, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. Direkte diskriminering foreligger når noen (personer eller grupper) med gitte egenskaper blir behandlet dårligere enn andre ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, mens indirekte diskriminering foreligger når en handling, bestemmelse eller praksis som tilsynelatende er nøytral fører til at personer eller grupper som følge av en bestemt egenskap blir stilt dårligere enn andre. Lovgivning som skal motvirke diskriminering er viktig, men diskriminering henger også sammen med holdninger og handlinger som ikke uttømmende kan nedfelles i lovtekster. I noen sammenhenger gir formell lik behandling ulikheter i resultat. Derfor kan det være nødvendig å behandle ulike tilfeller ulikt med sikte på å oppnå resultatlikhet og likeverd. Positiv særbehandling er derfor et akseptert virkemiddel i mange sammenhenger.

Akademikerne mener det er hensiktsmessig med et helhetlig, samlet diskrimineringslovverk.

II Likestilling kjønn

Akademikerne arbeider for at kvinner og menn formelt og reelt skal ha de samme muligheter til yrkesdeltakelse, karriereutvikling, eierskap og innflytelse.

Innsatsen for likestilling mellom kjønnene har vært stor i Norge siden 70-tallet. På mange områder har innsatsen lyktes, ikke minst når det gjelder utdanningsnivå, yrkesdeltakelse og likestilte rettigheter. Samtidig står vi overfor store utfordringer i form av blant annet et av verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, store kjønnsforskjeller mht. hvordan balansegangen mellom arbeid og omsorg håndteres og betydelig mangel på kvinnelige ledere. Paradoksalt nok ser vi at samtidig som kjønnsforskjeller utviskes på noen områder, øker de på andre – kjønnsforskjeller mht. utdanningsnivå og yrkesdeltakelse reduseres, mens lønnsforskjellene øker fordi menn og kvinner arbeider i ulike sektorer.

Akademikernes innsats for likestilling mellom menn og kvinner har følgende hovedfokus:

- Familie-/velferdspolitisk fokus
- Arbeidsmarkedspolitisk fokus

Disse hovedområdene henger tett sammen, og er til dels overlappende mht. hvordan de påvirker kjønnsforskjeller og hvordan ulike tiltak kan styrke likestillingen.

Familie-/velferdspolitikk

En del av de utfordringene vi står overfor mht. likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet kan knyttes til svangerskap, fødsels- og foreldrepermisjon. Regelverk, praksis/adferd og holdninger får ulike utslag for menn og kvinner, og gir uønskede kjønnsforskjeller. Eksempler på dette er:

- Dersom graviditet/mulighet for graviditet hindrer/forsinker kvinners mulighet for tilsetting, fast tilsetting, avansement
- Dersom fravær i forbindelse med svangerskap, fødsel, foreldrepermisjon brukes som argument mot lønnstillegg, bonusutbetaling mv.
- Systematiske kjønnsforskjeller i arbeidstid/arbeidstidsmønstre

Aktuelle tiltak er:

- Begrense bruk av midlertidige tilsetninger, begrense adgangen til midlertidige tilsetninger i statlig sektor/universiteter og høyskoler
- Tiltak som skaper større oversikt og ryddighet i vikarbruken, særlig i store virksomheter
- Utvikle gode rutiner/personalpolitisk oppfølging i forbindelse med tilbakekomst fra permisjon
- Tredeling av foreldrepermisjonsperioden, med en obligatorisk del for hhv mor og far
- Individuelle/selvstendige opptjeningsrettigheter til far, på grunnlag av fars inntekt
- Oppheve dagens tak for opptjening på 6 G for foreldrepenge
- Vurdere skattemessige incentiver for foreldre som har en lik deling av foreldrepermisjon
- God barnehagedekning

- Endre arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven slik at disse ikke bidrar til kjønnsforskjeller – fjerne generelle unntak fra arbeidstidsbestemmelsene og innføre reelle ytre rammer for arbeidstid for alle arbeidstakere

Konsekvenser og tiltak i forhold til det kjønnsdelte arbeids- og næringsliv

Norge har et av verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Årsakene til dette er sammensatte; yrkesdeltakelse og utdanning er viktige faktorer. For akademikere preges det kjønnsdelte arbeidsmarkedet av sektorforskjeller; kvinner er mer tilbøyelig enn menn med tilsvarende utdanning til å jobbe i offentlig sektor, menn er mer tilbøyelig til å jobbe i privat sektor. Arbeidsmarkedet er også kjønnsdelt i forhold til hierarki – menn blir i større grad ledere enn kvinner. Det er også slik at menn i større grad enn kvinner driver sin egen virksomhet og menn står for et betydelig større eierskap enn kvinner. Det er færre kvinner enn menn som har styreverv i AS/ASA selskaper. Kjønnsdelingen bidrar til en rekke uønskede forskjeller:

- Lønns- og inntektsforskjeller: For akademikere er det betydelige likelønnsutfordringer som følge av at offentlig sektor har en sentralisert og sammenpresset lønnsstruktur og betydelig lavere lønnsnivå for akademikere sammenlignet med tilsvarende grupper i privat sektor
- Kjønnsforskjeller mht karriere/ledelse
- Kjønnsforskjeller i forhold til representasjon/makt/innflytelse

Aktuelle tiltak er:

- Tilmærming til forhandlingsmodellen i privat sektor for akademikere i offentlig sektor – lokal lønnsfastsettelse
- Lønnsløft i offentlig sektor – økt verdsetting av kompetanse og innsats i offentlig sektor
- Innføre obligatoriske lønnsamtaler etter modell fra Sverige; sikre at alle blir ”sett” i lønnsfastsettelsen
- Utforme formelle strukturer og holdninger som tilrettelegger for å kombinere omsorgsoppgaver med lederstillinger
- Innføre rett til omsorgspenger for selvstendig næringsdrivende
- Benytte kvotering som virkemiddel der det er stor ubalanse mellom menn og kvinner

III Likestilling etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk

En rekke studier viser at ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning har større vanskeligheter med å få seg en jobb og i større grad arbeider med oppgaver de er overkvalifisert for, enn personer med etnisk norsk bakgrunn med samme utdanning. Deltakelse i organisasjoner er et viktig mål på integrering i det norske samfunnet. Etniske minoriteter har en lavere deltagelse enn andre, blant annet gjelder dette i arbeidslivets organisasjoner/tillitsverv. Arbeidstakerorganisasjonene har et særlig ansvar for å bidra til deltagelse og representativitet for alle grupper. Rekruttering og tillitsvalgtopplæring i medlemsorganisasjonene bør derfor vektlegge og bidra til etnisk mangfold.

IV Likestilling – alder

Rammebetingelsene for arbeidslivet; lover, tariffavtaler mv må innrettes slik at det er rimelig rom for tilrettelegging i forhold til den enkeltes livsfase, og baseres på et positivt syn på aldring.

Akademikere har en forventet pensjoneringsalder som er høyere enn gjennomsnittet. Det er viktig at lovgiving, pensjonsordninger mv. innrettes slik at dette opprettholdes og videreutvikles. I tillegg til de rent økonomiske incentivordninger, er muligheten for faglig ajourføring og fleksibilitet mht arbeidstid sentrale rammebetingelser i regelverket. Lovgivingen har en viktig holdningsskapende funksjon. Akademikerne anser det derfor som svært viktig at bestemmelsen i Arbeidsmiljølovens § 15 som innebærer at man kan si opp personer som er fylt 70 år uten krav om saklig grunn, blir fjernet.

V Likestilling – funksjonsevne

Personer med tilretteleggingsbehov, funksjonshemming og kronisk sykdom deltar i langt mindre grad i arbeidslivet enn det befolkningen samlet gjør. Akademikerne vil jobbe for et inkluderende arbeidsliv hvor alle som kan deltar i arbeidslivet.

Høyere utdanning bidrar positivt til yrkesdeltakelse for personer med tilretteleggingsbehov. Akademikerne vil ha et særlig fokus på betingelser for at personer med redusert funksjonsevne får tilgang til høyere utdanning og betingelser for deltakelse og likestilling i arbeidslivet for akademikere med tilretteleggingsbehov.

Viktige forutsetninger er:

- Praktiske/tekniske tilrettelegginger på arbeidsplassen
- Tilgang på faglitteratur, faglig ajourhold, etter- og videreutdanning
- Fleksibel og individuelt skreddersydd bistand fra offentlig støtteapparat

VI Likestilling seksuell orientering

I forskningen skilles det ofte mellom diskriminering som følge av seksuell legning i vid og snever forstand. Diskriminering i snever forstand omfatter forhold som er av arbeidsrettslig karakter, for eksempel å bli nektet ansettelse, bli oppsagt fra jobben eller bli nektet avansement. Diskriminering i vid forstand omfatter fenomener som baksnakking og mobbing. Arbeidslivet må ha fokus på begge disse problemstillingene. Hovedutfordringer i forhold til likestilling mht seksuell orientering har i den norske debatten de senere år dreiet seg om trossamfunn, og hvorvidt trossamfunn skal unntas fra hovedreglene i forhold til homofil samlivsform. Akademikerne støtter opp under en utvikling hvor denne adgangen fjernes, og hovedregelen også gjøres gjeldende for trossamfunn.

VII Likestilling religion - livssyn

Akademikerne ønsker religionsfrihet og et arbeidsliv hvor alle likebehandles uavhengig av tro og livssyn.

VIII Følge samfunnsutviklingen – vurdere behov for utvidet diskrimineringsvern

Akademikerne mener at man løpende må følge samfunnsutviklingen og vurdere behovet for å utvide diskrimineringsvern til nye områder. Akademikerne vil derfor være pådriver for at den norske diskrimineringslovgivingen i tillegg til de konkrete diskrimineringsgrunnlag som listes opp i lovgivingen også tar høyde for at andre vesentlige forhold ved en person skal omfattes av diskrimineringsvernet.