

Policydokument Likestilling

Likestilling - diskriminering

Likestilling og mangfold i arbeidslivet er et gode for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet. Likestilling dreier seg om likebehandling, likeverd og likhet i muligheter. Diskriminering medfører at en person blir forskjellsbehandlet uten saklig begrunnelse. 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 to- og trepartssamarbeid, lovgiving, avtaleverk, kunnskapsutvikling, informasjon og holdningsskapende arbeid.

Lovgivning som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering er viktig, men likestilling og 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 like tilfeller ulikt med sikte på å oppnå resultatlikhet og likeverd. Positiv særbehandling er derfor et akseptert virkemiddel i mange sammenhenger.

Arbeidslivet og arbeidslivets parter har – sammen med myndighetene - et viktig ansvar for å fremme likestilling, forebygge og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Medlemsorganisasjonenes tillitsvalgte, tillitsvalgtopplæring og medlemsinformasjon er Akademikerne og medlemsorganisasjonenes viktigste kanal for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom informasjon, opplæring og holdningsskapende arbeid.

Likestilling og 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 er det fremdeles store kjønnsforskjeller mht. utdanningsvalg, karriere, lederposisjoner, sektortilknytting og eierskap. Forskjeller blant menn og kvinner med lik utdanning oppstår i vesentlig grad når man får barn, og kommer til uttrykk i hvordan menn og kvinner kombinerer arbeid og omsorgsoppgaver.

Akademikernes innsats for likestilling mellom menn og kvinner skal prioritere tiltak og politikk som bidrar til:

- Kjønnsbalanse i utdanning og yrker
- Fjerne/reducere kjønnsforskjeller som oppstår knyttet til omsorgsoppgaver og arbeid/karriere.
- Fjerne kjønnsforskjeller i eierskap, yrkeskarriere og lederroller/maktposisjoner

Kjønn og utdanning

En rekke utdanninger ved norske læresteder har en vedvarende skjev kjønnsrekruttering. En betydelig skjev kjønnsfordeling i utdanningene gir negative konsekvenser i arbeidslivet. Dette gjelder både arbeidsmiljø og tjenesteyting/brukerhensyn.

Akademikerne vektlegger tre virkemidler for å sikre bedre kjønnsbalanse på studier:

- Synlige rollemodeller
- Kjønnskvotering på studier med høy kjønnsubalanse.
- Tidlig innsats – herunder motivasjon og bevisstgjøring forut for utdanningsvalg

Kjønn, eierskap og karriere kombinert med omsorgsoppgaver

Kvinner og menn med barn har ulike praktiske betingelser for sine yrkeskarrierer. Dette bildet henger sammen med både arbeidslivets- og familielivets infrastruktur og kjønnsforskjeller i omsorgsansvaret på hjemmebane. Til tross for like preferanser og ambisjoner, har menn med barn oftere en partner som jobber mindre, tjener mindre og har en jobb med mindre ansvar – og som tar en større del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør. Kvinner med barn har typisk en partner som jobber mer, tjener mer og har jobb med mer ansvar, og som tar en mindre del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør.

Menn tar kortere foreldrepermisjon og jobber mer i permisjonen enn det kvinner gjør, og det bidrar til ulike yrkeskarrierer.

For akademikere preges arbeidsmarkedet av kjønnsbaserte 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. 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.

Det er store forskjeller med hensyn til kvinner og menns formue/gjeld og eierskap i næringslivet. Noe av den statistiske forskjellen kan forklares med at noen få menn eier svært mye av aksjekapitalen. Allikevel er det behov for et betydelig likestillingsløft i økonomien.

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. Selv om det har vært en viss økning i andelen kvinnelige daglige ledere i næringslivet er fremdeles under 20 prosent kvinner – med en utviklingstaktbasert på 2023-tall vil vi først nå en kvinnelig andel daglige ledere på 33 prosent i 2089. Tilsvarende vil det ta 70 år til man oppnår en tredjedel kvinnelige styreledere i norske bedrifter. Det er langt færre kvinnelige gründere, og kvinner har vesentlig dårligere tilgang på risikokapital. Andelen kvinner er lavest i de kapitalintensive næringene, hovedvekt av risikokapital investeres i selskaper med mannlige gründere – dette bildet har vært stabilt over lang tid.

Akademikerne vil prioritere tiltak og politikk som

- Bidrar til formelle strukturer og holdninger som tilrettelegger for å kombinere omsorgsoppgaver med lederstillinger
- Benytter kvotering eller annen særbehandling som virkemidler der det er stor ubalanse mellom menn og kvinner
- Gir kunnskap som kan bidra til mindre kjønnsforskjeller og bevisstgjøring både av menn, kvinner og investormiljøer i forhold til gründerskap og kapitaltilgang.
- Får frem gode rollemodeller
- Gir bedre rammebetingelser/risikoreduksjon ved å starte egen virksomhet - bedre sosiale rettigheter ved sykdom, forbedrede pensjonssparerettigheter
- Bidrar til at staten bedre benytter sin mulighet til å være et forbilde gjennom utnevnelser av toppledere, styremedlemmer og styreledere i statlig eiet virksomhet.