

**Forskerforbundets
politikk for likestilling**
Notat vedtatt av Hovedstyret 06.09.2017



1. Definisjoner og perspektiver

1.1 Bakgrunn

«Forskerforbundets politikk for likestilling» er et verktøy for tillitsvalgte og medlemmer i arbeidet for kjønnslikestilling.

«Forskerforbundets politikk for likestilling» vedtas av Hovedstyret og utfyller forbundets arbeidsprogram hvor det heter at forbundet arbeider for at:

- Ulikebehandling avdekkes.
- Ansatte ikke skal diskrimineres på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne eller seksuell orientering.
- Tillitsvalgte skal gis opplæring i lov- og avtaleverk som omhandler diskriminering.
- Kvinneandelen i toppstillinger økes med 2 prosentpoeng i året.
- Myndighetene og institusjonene setter måltall for å øke andelen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger.
- Institusjonene skal ha strategier for rekruttering av det underrepresenterte kjønn og befolkningsgrupper både blant studenter og ansatte.

Første del av dokumentet redegjør for generelle definisjoner og perspektiver på arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og utfordringer knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

I andre del av dokumentet gis det en oversikt over lov og avtaleverk som skal bidra til likestilling og motvirke diskriminering i arbeidslivet.

1.2 Kjønnsbalanse og likestilling

Likestilling innebærer rett til lik deltakelse, likeverd, like muligheter samt tilgjengelighet og tilrettelegging. Det innebærer også frihet fra diskriminering, ekskludering og krenkelser. Kjønnsbalanse innebærer lik representasjon av kjønn i ulike fora og virksomheter, på ulike nivå i samfunnet. Kjønnsbalanse og likestilling betraktes ofte som gjensidig avhengig av hverandre, og det er også et premiss som ligger til grunn i den videre framstillingen.

Både kjønnsbalanse og likestilling regnes som en grunnleggende og innarbeidet verdi i det norske samfunn og er særlig viktig på områder der fremtidens kunnskap utvikles og utformes.

Det er flere perspektiver som gjør det viktig å arbeide for likestilling på alle områder i samfunnet:

- **Ressursperspektivet;** dreier seg om å utnytte alle tilgjengelige ressurser i samfunnet.
- **Demokratiperspektivet;** dreier seg om at kvinner og menn bør være likt representert og delta i det offentlige rom på lik linje.
- **Rettferdighetsperspektivet;** dreier seg om verdier, f.eks. at kvinners og menns arbeid skal ha lik verdi.
- **Kvalitetsperspektivet;** heterogene miljø gir i utgangspunktet økt kvalitet ved at det er den beste garantien for at alle de gode idéene kommer fram når nye løsninger skal utvikles og samfunnet skal endre seg til det bedre.

1.3 Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Likestilling i arbeidslivet betyr at kvinner og menn skal vurderes likt ved ansettelse, ha lik lønn for arbeid av lik verdi, ha samme rettigheter til stillings- og kompetanseopprykk, permisjon, like muligheter til kvalifisering etc. Selv om kvinner og menn i Norge deltar på arbeidsmarkedet i nesten like stor grad, har vi lenge hatt et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarked.

Kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet er *horisontal*, ved at kvinner og menn befinner seg i ulike deler av arbeidslivet. Kvinner dominerer f.eks. i offentlig sektor og menn i privat sektor.

Kjønnsdelingen er også *vertikal*, ved en skjev kjønnsfordeling i stillingshierarkier. Dette kommer til uttrykk ved at menn gjerne dominerer i ledersjiktet og kvinner i underordnede stillinger, stabs-, og støttefunksjoner. Kvinner utgjør en tredel av ledere i Norge.

Graden av horisontal og vertikal kjønnsdeling varierer mellom de ulike sektorene i arbeidsmarkedet. Kvinner jobber også i langt større grad enn menn deltid, noe som vil få langsiktige konsekvenser for kvinners pensjon. Statistisk sentralbyrå utarbeider årlige nøkkeltall for [kjønnslikestilling i Norge](#).

Kvinner utgjør i dag flertallet av alle studenter i høyere utdanning (60 %) og i doktorgradsutdanning (51 %) i Norge. Kvinnedominansen i utdanningsnivå reduserer ikke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det fjerner heller ikke lønnsgapet. I 2016 var heltidsansatte kvinners gjennomsnittlige månedslønn 87,5 % av menns.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet gjenspeiler seg i søkertallene til høyere utdanning. Desiderert størst andel menn får tilbud om studieplass på teknologiske fag (maritime fag med 83 % og ingeniørfag med 79 % menn) samt informasjonsteknologiske fag med 74 % tilbud til menn. Kvinner dominerer helsefaglige studier med 94 % i andel tilbud på ortopediske fag, 93 % på veterinær- og dyrepleiestudier, 86 % på sykepleiestudiene, 83 % på sosionom og 82 % på barnevern, reseptar og bioingeniør. Barnehagelærerutdanning har også svært høyt kvinneandel.¹ En målsetting om et mer balansert arbeidsmarked vil derfor mest sannsynlig kreve tidlig innsats.

1.4 Et kjønnsdelt akademia

Ulik kjønnsfordeling i stillingshierarkier finner vi også i universitets- og høyskolesektoren. Det gjenspeiles blant annet ved kvinners og menns ulike valg av fagområder, der menn utgjør flertallet innen for eksempel matematikk, naturvitenskap og teknologi. For Forskerforbundet er lik representasjon av kvinner og menn i alle stillinger og funksjoner på alle nivå, en målsetting.

Tabell 1 Kvinneandel ved universiteter og høyskoler

Stillinger	Andel kvinner 2016
Undervisnings- og forskningsstillinger totalt	44,5 %
Professor	28 %
Dosent	40 %
Førsteamanuensis	47 %
Førstelektor	55 %
Høgskolelektor	66 %
Universitetslektor	58 %
Forsker 1108	44 %
Forsker 1109	43 %

¹ Alle tall fra faktnotat om hovedopptaket til høyere utdanning 2017, CERES.

Forsker 1110	33 %
Forsker 1183	44,5 %
Stipendiat- og postdoktorstillinger totalt	53 %
Stipendiat 1017	52,5 %
Stipendiat 1378	64 %
Postdoktor	45 %
Lederstillinger totalt	48,1 %
Mellomlederstillinger totalt	53,9 %
Saksbehandler- og utrederstillinger totalt	72,8 %
Kontorstillinger totalt	63,7 %

Kilde: DBH

I professorstillingen og i gruppen saksbehandler-/utrederstilling gjenstår det utfordringer med hensyn til kjønnsbalanse, selv om utviklingen går mot stadig større kjønnsbalanse i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillingene.

Så langt viser undersøkelser fra Akademiet for yngre forskere i 2016 at kvinner utgjør 27 % av innstegsstillingene². I Finland utgjør kvinner i likhet med Norge, halvparten av stipendiatene, men bare 16 % av ansatte i innstegsstillinger fra 2000–2011 ved Aalto universitetet³.

I Norge er kvinneandelen blant forskere på 36 % . Gjennomsnittet i EU er på 33 % . Den største kjønnsbalansen blant forskerne finner vi i næringslivet, der kvinneandelen utgjør 23 % . Snittet i EU er 20 % , mens Tyskland ligger langt framme med nærmere 50 % . Ser vi på andel kvinner i akademisk toppstilling hadde Norge 25,2 % i 2013, og dette tilsvarer en fjerdeplass blant EU 28-landene (Indikatorrapporten 2016).

1.5 Rekrutteringsprosesser

Tilsettingsprosedyrer og rekrutteringsprosesser har blitt fremhevet som en årsak til ujevn kjønnsbalanse. Åpne tilsettingsprosedyrer er viktig for å avdekke kjønnskjevheter og motvirke favorisering. Arbeidet forut for en stillingsutlysning er viktig for å øke kvinneandelen. Bruk av letekomiteer, utforming av utlysningstekst og valg av kriterier er sentrale virkemidler.

Tiltak som skal bedre kjønnsbalansen kan være både fagspesifikke og generelle. Det kan også være nødvendig med ulike former for tiltak for å motvirke kjønnskjevhet for kvinner og menn. Gode lønns- og arbeidsbetingelser, godt arbeidsmiljø og en god arbeidskultur er viktige faktorer når kvinner og menn velger karriere. Det samme er muligheten for god balanse mellom arbeid og familieliv.

1.6 Kjønn og karriereutvikling

Å gjøre karriere i kunnskapssektoren er krevende, og både menn og kvinner kan finne det utfordrende å kombinere karriere og familie. Å kombinere en forskerkarriere med et familieliv forutsetter likestilte liv, da kvinner og menn i mange tilfeller utgjør hverandres forutsetninger for deltakelse i arbeidslivet. Likestilling i privatlivet er dermed et viktig premiss for like muligheter til karriereutvikling i arbeidslivet.

² Innstegsstillinger er en prøveordning der man kan tilsettes midlertidig for 6 eller 7 år – enten som postdoktor eller som førsteamanuensis – med sikte på å kvalifisere seg for henholdsvis førsteamanuensis/professor og professor. Forskerforbundet er opptatt av at ordningen blir evaluert og at den ikke fører til økt midlertidig tilsetning.

³ Rebecca Lund (2015): «Idealakademikeren» og kvinnelige akademikerens hverdag i *Hjerte av velferdsstaten. En invitasjon til institusjonell etnografi*, Karin Widerberg (red) Cappelen Damm.

Utfordringer knyttet til et internasjonalt arbeidsliv gjør at ulike livssituasjoner kan få avgjørende betydning for ansettelse og karriere i akademia. Å kunne påta seg arbeidsopphold ved institusjon i utlandet, er etter hvert blitt en forutsetning for å gjøre karriere. Prioritering av partnerens karriere er en faktor som fører til at forskermobiliteten er mindre blant kvinner enn menn i akademia (Schiebinger et al 2008). Kvinners karrieremuligheter gis ikke høyeste prioritet, når dette skal tilpasses f.eks. familieliv og andre forpliktelser.

Å beholde fedrekvoten som en del av foreldrepermisjonen, slik at foreldrene deler på omsorgsforpliktelser for barn, er et viktig premiss for likestilling i arbeidslivet. Fedrekvoten reduserer forventninger til at bare kvinner skal ta ut foreldrepermisjon og reduserer mulighetene for favorisering av menn i ansettelser.

Det er en tendens til at kvinner i mindre grad enn menn premieres for sin forskning og at menn prioriteres når forskningspriser deles ut. I litteraturen er det etablert et eget begrep for å betegne kjønnskjevhetene i akademisk arbeid kalt Matilda-effekten⁴. Begrepet betegner den systematiske underkjennelsen av kvinnelige forskeres arbeid, at kvinners arbeid ofte tilskrives til deres mannlige kolleger og at menn prioriteres når forskningspriser deles ut etc.

Studier viser også at kvinner, nasjonalt og globalt, både publiserer og siteres mindre enn menn.⁵ Kvinnelige forskere deltar mindre enn menn i internasjonalt forskningsarbeid, i fagfellevurderinger av tidsskriftartikler og i bedømmelseskomiteer i forbindelse med doktoravhandlinger. Videre oppfatter de seg som mindre inkludert og opplever å ha mindre innflytelse over egen tidsbruk enn menn (NIFU 2009, AFI 2012). Norsk kvinneandel i EU-prosjektene i EUs syvende rammeprogram viser at kvinneandelen ligger under gjennomsnittet for EU 28-landene.⁶ Forskningsinstitusjonene har et ansvar når det gjelder å fremme karrierer for kvinner. Likestillingsplaner er et verktøy for å gjennomføre dette. I Norge utgjør forskningsorganisasjoner med likestillingsplaner 62 % (ERA Survey 2014).

I følge rapporter fra European Research Council (ERC) dominerer menn som mottakere av finansiering av prosjekter innenfor alle forskningsområder. Kvinner har ikke bare færrest søknader til ERC, men har også lavere tilslags% på alle forskningsprogrammene til ERC⁷. Kvinner utgjør 25 % av søkerne og 20 % av mottakerne av finansiering. Norge har dårlig kjønnsbalanse blant stipendmottakere i ERC⁸. Bare litt over 6 % av de norske forskerne som fikk ERC-tildeling i perioden 2007–2013, var kvinner. Forskningsrådets egne analyser viser at det ikke bare er i ERC at kjønnsbalansen er dårlig, også på nasjonale arenaer er det kjønnsbalanse i tildelinger⁹.

Tidsbruksundersøkelser i universitets- og høyskolesektoren (Forskerforbundet 2009, AFI 2012; NIFU 2012)¹⁰ viser at «*Slaget om karrieren i denne sektoren står utenfor normalarbeidsdagen*», at kvinner jobber mindre enn menn, at de i større grad påvirkes av omsorgsforpliktelser og at de systematisk har mindre anledning eller villighet til å bruke fritiden til å arbeide. Det betyr ikke at kvinner ikke er dedikert til sin karriere, men kan bety at de har flere konkurrerende dedikasjoner som fører til ulik tidsbruk. I Forskerforbundets undersøkelse (2009) oppgir både mannlige og kvinnelige ansatte i UH-sektoren at det er for lite tid til FoU innenfor normalarbeidsdagen.

⁴ A.E. Lincoln et al (2012): The Matilda Effect in Science: Awards and prices in the US, 1990's and 200's. *Social Studies of Science*, 20.februar 2012.

⁵ Vincent Larivière et al (2013): Global gender disparities in science. *Nature* 11 desember 2013.

⁶ Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2014.

⁷ Med unntak av ett område i 2013.

⁸ ERC funding activities 2007-2013. European Union 2015.

⁹ Forskningsrådet (2009): Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI.

¹⁰ Forskerforbundet Skriftserien 4/2009, AFI- rapport 1/2012, NIFU Rapport 9/2012.

Det ser ikke ut til at kvinner forlater UH-sektoren i større omfang enn menn når de først har kommet dit, men de avanserer saktere. Undersøkelsen fra AFI viser også at manglende tid til FoU rammer kvinner mer enn menn. Dette kan forsinke kvinner i å kvalifisere seg til toppstillinger. Å bidra til at kvinner avanserer hurtigere – for eksempel ved at de sikres tid til FoU i arbeidstiden – vil derfor være en effektiv vei til økt kvinneandel på toppnivå.

Tall fra DBH viser at kvinner er overrepresentert i midlertidige tilsetninger i akademien. En lang midlertidig karriere er uheldig for den enkelte ansatte og bidrar til lite forutsigbarhet og trygghet. Fast tilsetning er i tillegg et gode ved at det sikrer langsiktighet i det faglige arbeidet og rom for å kunne prøve og feile. Fast tilsetning er bra både for den enkelte og for den faglige virksomheten. Redusert bruk av midlertidighet handler ikke bare om rammevilkår, men også om lokal kultur og praksis ved tilsetning. Redusert bruk av midlertidighet krever derfor at man iverksetter tiltak på institusjonsnivå.

1.7 Likestilling og kjønnsrelevans i forskningstema

Likestilling og kjønnsperspektiv er viktig når det gjelder hvem som forsker, hva det forskes på, hvordan det forskes og hvordan resultatene brukes. Det er et mål at likestilling og kjønnsperspektiv skal integreres i utlysings- og tildelingsprosesser og det bør redegjøres for kjønnsperspektiv og hvilken betydning forskningen har for likestilling og kjønnsbalanse der det er relevant. Integrering av kjønnsperspektiv i forskning innebærer at det tas høyde for at kvinner og menn kan ha ulik atferd, behov og holdninger. NFR har krav til likestillingsperspektiv i sine prosjekter. De har også krav til kjønnsperspektiv som et obligatorisk sjekkpunkt i utarbeidelse av programplaner. Det er viktig å sikre at kjønnsperspektivet ikke blir oversett.

Krav til likestillings- og kjønnsperspektiv i forskning gjelder både på et overordnet nivå, med tanke på hvilke føringer som legges i program og liknende, og for den enkelte virksomhet og forsker, med tanke på å sikre at kjønns- og likestillingsperspektiv integreres når det er relevant.

Å ta høyde for ulikheter, mangfold og differensiering gjelder også innen kjønnskategoriene. Kvinner og menn er ikke ensartete grupper, men har hver sine ulike erfaringer, behov, holdninger, liv og sosioøkonomisk status. Forskningen må gjenspeile dette for å bli mest mulig relevant.

2. Målsettinger for Forskerforbundets likestillingspolitikk

Forskerforbundet arbeider for:

- å sikre likestilling og kjønnsbalanse i arbeidslivet
- å sikre rekrutteringsprosesser som bidrar til bedre kjønnsbalanse
- bedring av arbeidsvilkår som gjør det lettere for kvinner og menn å ivareta omsorgsansvar og en karriere i akademia
- å redusere bruk av midlertidighet i akademia
- å motvirke ulik behandling av kvinner og menn og kjønnsfordommer i akademia
- kjønnsperspektiv og kjønnsrelevans i forskning
- bedre kjønnsbalanse i studentrekruttering

3. Tiltak for likestilling

- Aktivt oppfordre kvinner og menn til å søke stillinger og rekruttere representanter fra det underrepresenterte kjønn på områder med kjønnsubalanse.
- Skreddersy tiltak for kompetanseutvikling for kvinner i undervisnings- og forskerstillinger.
- Mentorordninger for det underrepresenterte kjønn.
- Synliggjøre kvinnelige rollemodeller på mannsdominerte arenaer og mannlige rollemodeller på kvinnelederte arenaer.
- Være bevisst på kjønnsbalanse ved nyansettelser og omstillingsprosesser
- Rekruttere ledere som er bevisste på betydningen av arbeid med likestilling og kjønnsbalanse.
- Utarbeide handlingsplaner for likestilling på institusjonsnivå i alle forskningsvirksomheter.
- Sørge for at handlingsplanene for likestilling har forankring i hele virksomheten.
- Ansvar for det systematiske arbeidet med likestilling må ligge hos toppledelsen.
- Etablere eget utvalg for likestilling i virksomhetene med rapporteringskrav, oppfølgings- og pådriveransvar.
- Arbeide for kjønnsbalanse ved sammensetting av utdelingskomiteer og ved tildeling av forskningspriser.
- Arbeide for bedre balanse mellom tid til FoU og andre forpliktelser innenfor normalarbeidsdagen.
- Økt lønn i kvinnelederte stillingsgrupper.
- Sikre fedrekvoten.
- Aktivt ta i bruk bestemmelser i lov – og avtaleverk som fremmer likestilling og hindrer diskriminering.
- Motvirke lønnsforskjeller som skyldes kjønn i lønnsforhandlinger.

4. Lovverk som skal bidra til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidslivet

Til tross for at vi har et sterkt lovverk som skal bidra til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidslivet skjer det fremdeles diskriminering på norske arbeidsplasser. Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Både kvinner og menn kan oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn gir seg utslag i forbigåelse, forfordeling eller tilsidesettelse i jobb- eller studiesituasjon. Den kan være mer eller mindre synlig eller uttalt.

Når vi snakker om diskrimineringsvern på grunn av kjønn sikter vi til likestillingsloven som gjelder for alle sektorer. Likestillingsloven fastslår at forskjellsbehandling på grunn av kjønn er forbudt. Forbudet gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, fra stillingen lyses ut, via ansettelsen, det løpende arbeidsforholdet, omplassering, forfremmelser, lønns- og arbeidsvilkår, opplæring og kompetanseutvikling til avslutningen i form av oppsigelse eller pensjon. I det følgende presenteres sentrale bestemmelser i Likestillingsloven som har relevans for arbeidet med kjønnsbalanse og likestilling.

LIKESTILLINGSLOVEN

– LOV AV 21 JUNI 2013 NR. 59 OM LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

§ 5 Forbud mot direkte og indirekte diskriminering

Direkte diskriminering er forbudt og er definert på følgende måte:

«Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlatelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn.»

Forbudet dekker både handlinger og unnlatelser. Et eksempel på en diskriminerende *handling* vil kunne være at man sier opp en kvinne som er blitt gravid. Et eksempel på en diskriminerende *unnlatelse* vil kunne være at man ikke innkaller en gravid søker til intervju.

Det er ikke et krav at man har til hensikt å diskriminere noen, også utilsiktet diskriminering rammes av diskrimineringsforbudet, jf. ordlyden «formål eller virkning».

Det stilles også krav til *årsakssammenheng* mellom handlingen/unnlatelsen og diskrimineringsgrunnlaget. I eksemplene overfor betyr det at det er graviditeten (kjønn) som må være årsaken til at man ikke ble innkalt til intervju. Skyldes det andre forhold enn graviditeten (kjønn) at man ikke blir innkalt, for eksempel manglende kvalifikasjoner, vil det ikke være diskriminering i strid med likestillingsloven (det foreligger ikke årsakssammenheng mellom graviditeten og det at man ikke ble innkalt til intervju).

Forbud mot indirekte diskriminering

Forbudet mot indirekte diskriminering er definert i likestillingsloven § 5 annet ledd:

«Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.»

Et eksempel på indirekte diskriminering pensjonsvedtekter som medfører at deltidsansatte som arbeider ut over sin faste stilling får ikke merarbeidet medregnet som pensjonsgivende inntekt jf. Likestillings- og diskrimineringsombudets sak 15/1299. I denne saken mente Ombudet at pensjonsvedtektene var diskriminerende ettersom et vesentlig større antall kvinner enn menn er fast deltidsansatt, og at vedtektene derfor er egent til å stille et vesentlig antall kvinner dårligere menn ved at merarbeid utover fast deltidsstilling ikke er pensjonsgivende.

LIKESTILLINGSLOVEN (FORTS.)

Graviditetsdiskriminering

Forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn omfatter også et forbud mot diskriminering på grunn av graviditet, fødsel, adopsjon og uttak av foreldrepermisjon. Dette fremgår helt eksplisitt av likestillingsloven § 5.

Forbudet mot graviditetsdiskriminering mv. innebærer også at arbeidsgiver ikke kan stille spørsmål/ innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, jf. likestillingsloven § 18.

Arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon

Likestillingsloven § 20:

§ 20. Arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon

En arbeidstaker som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven §12-5 har rett til å:

- vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling,
- nytte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og
- fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Første ledd regulerer ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon.

Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-2 til § 12-8.

Likelønn

Likestillingsloven § 21 slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Dette betyr ikke nødvendigvis at menn og kvinner skal ha nøyaktig lik lønn i kroner og øre, men bestemmelsen innebærer at menn og kvinners lønn skal vurderes etter de samme kriteriene.

Trakassering

Likestillingsloven § 8 forbyr trakassering på bakgrunn av kjønn og seksuell trakassering.

Trakassering på bakgrunn av kjønn defineres i § 8 annet ledd på følgende måte:

«Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende».

Seksuell trakassering defineres i likestillingsloven § 8 annet ledd annet punktum slik:

«Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».

Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal. Siden det ikke stilles krav om en hensikt om å trakassere, jf. vilkåret "virker eller har til formål å virke", legges det stor vekt om mottakeren av ytringen føler den krenkende. Dette betyr for eksempel at ytringer som er fremsatt i den hensikt å være humoristiske kan rammes av forbudet mot trakassering.

Arbeidsgivere, ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner har en plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering innenfor sitt ansvarsområde, jf. likestillingsloven § 15 og § 25.

Med forebygging menes å iverksette tiltak som skal hindre at trakassering skjer. Eksempler på dette kan være opprette intern klage eller kontrollsystem og utarbeide retningslinjer.

I tillegg til Likestillingsloven har vi regler om likestilling ved ansettelse i Universitets- og høyskoleloven.

UNIVERSITETS- OG HØYSKOLELOVEN – LOV AV 1. APRIL 2005 NR. 15 OM UNIVERSITETER OG HØYSKOLER

Kapittel 6 i universitets- og høyskoleloven inneholder særregler for ansettelse i academia. Universiteter og høyskoler er pålagt i lov å fremme likestilling.

Følgende fremgår av universitets- og høyskoleloven § 6-2:

«Universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen.»

Oppfordring for det underrepresenterte kjønn til å søke

Dersom det innenfor et fagområde er manglende kjønnsbalanse skal man i utlysningstekst til stillingen oppfordres til å søke, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (2):

«Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de av som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke.»

Kjønnsrepresentasjon ved sakkyndig bedømmelse

Universitets- og høyskoleloven § 6-3 (3)

«Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige.»

Plikt til å vektlegge likestilling ved ansettelse

Universitets- og høyskoleloven § 6-3 (3)

«Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse.»

Likestilling mellom kjønnene er et ledelsesansvar på den enkelte institusjon. Erfaring fra likestillingsarbeid viser at tiltakene har størst effekt når likestilling som tema har forankring i ledelsen. Arbeidsgiver er derfor en viktig aktør i arbeidet med å få til en jevnere kjønnsfordeling i academia. Forskerforbundet lokalt må være pådriver for å påvirke arbeidsgiver til å iverksette tiltak.

5. Avtaleverk som skal bidra til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidslivet.

Mange av Forskerforbundets sentrale avtaler har bestemmelser om likestilling. I staten har likestillingsbestemmelsen blant annet vært bruk i arbeidet med å rekruttere kvinner til ledelse. Flere overenskomster og avtaler har ikke bestemmelser om likestilling. De viktigste bestemmelsene i avtaleverket som er relevant for Forskerforbundets medlemmer trekkes fram her.

Avtale	Bestemmelse	Beskrivelse/bruk
Hovedavtalen i staten	Kapittel 6 § 20 Rekruttering	Åpner for å legge til rette for å rekruttere underrepresenterte grupper i virksomheten.
	§ 21 Likestilling	Arbeidsgiver har ansvar for å ta initiativet til, gjennomføre og rapportere om likestillingstiltak i virksomheten. Det kjønn som utgjør mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen er underrepresentert.
	§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter	Både arbeidsgiver og arbeidstaker har plikt til å påse at hovedavtalens bestemmelser fulgt opp.
Tilpasningsavtalen til hovedavtalen i staten	Kapittel 2.	Bestemmelsene i hovedavtalen skal tilpasses virksomhetens egenart.
Hovedtariffavtalen i staten	Pkt. 2.5.3 nr. 3	Dette er en forhandlings-hjemmel for de tilfellene der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn.
	Fellesbestemmelsene § 3 nr. 5	Lønnssamtale som blant annet skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
	Fellesbestemmelsene § 3 nr. 6	Lønnssamtale ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon.
Hovedavtalen i KS	B-del § 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering	<ul style="list-style-type: none"> - like rettigheter til utvikling, tilsetting, lønn - Rekruttering av kvinner til ledelse - Rekruttering av menn til kvinnedominerte yrker

Avtale	Bestemmelse	Beskrivelse/bruk
Dokument 24, Oslo kommune (hovedavtale)	Egen avtale om likestilling i dokument 24	Forankring av likestillingsarbeidet på alle nivå i Oslo kommune. Kvinner og menn skal ha like rettigheter til lønn, karriere og familieliv.
Hovedavtalen mellom Spekter og Unio	Ingen bestemmelser om likestilling.	
Overenskomst Spekter	A – Generell bestemmelse om likestilling	Partene skal arbeide for å tilrettelegge forholdene for likestilling, mangfold. Integrering og livsfasebehov.
	Øvrige, område 9 (museer, forskningsinstitutter): Ingen bestemmelser.	B-del. Forskerforbundet er lokal part
Overenskomst Forskerforbundet – Abelia	(Forskningsinstitutter) Ingen bestemmelser. Vedlegg 3: Omhandler tema mangfold, likeverd, likestilling	

En økt skolering og bevisstgjøring om lov og avtaleverk på bestemmelser om likestilling vil være viktige bidrag for å sikre likebehandling av ansatte uavhengig av kjønn.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no