

Verktøykasse for mangfold og likestilling

Finans Norges anbefaler følgende tiltak for å oppnå økt mangfold, likestilling og likelønn. Her vektlegges blant annet eierskap hos toppledelsen, fastsettelse av konkrete mål og tiltak, måling av status og bevisstgjøring.



1. Bedriftens ansatte bør speile samfunnet

Bedriftens ansatte bør speile mangfoldet knyttet til kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, ulik kulturell og sosial bakgrunn. Ved rekruttering bør hensyn til bedre mangfold vektlegges og dette bør presiseres i stillingsutlysninger.

2. Bedriftens styre og toppledelse må gi arbeidet med mangfold og likestilling høy prioritet

Arbeidet med mangfold og likestilling er en topplederoppgave. Styret og toppledelsen må fastsette klare mål og følge opp arbeidet, samt kommunisere viktigheten av arbeidet internt og eksternt.

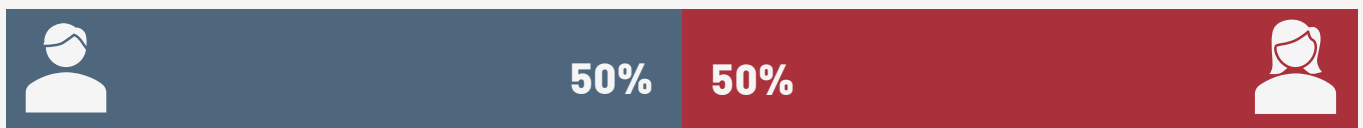


3. Basert på målene må tiltak iverksettes og arbeidet med mangfold og likestilling organiseres systematisk

Status på mangfold og likestilling må kartlegges, mål og tiltak må fastsettes på bakgrunn av kartleggingen, tiltakene må jevnlig evalueres og tilstanden må rapporteres jevnlig til styret. Mangfold/likestilling må være tema i lederopplæring, allmøter, medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler. Ledere må måles på om de følger opp relevante tiltak innenfor sitt ansvarsområde.

4. Kjønnsbalanse ved rekruttering, avgang og interne endringer må sikres

Be rekrutteringsselskapene aktivt søke etter flere kvinner. Sørg for at det alltid er minst en kvinne i sluttrunden av intervjuene. Best kvalifiserte kvinne og mann må identifiseres ved lederrekruttering. Vær bevisst ordbruken i stillingsannonsene. Det må fastsettes mål for kvinneandel i etterfølgerplaner («succession planning»), kvinner må oppfordres til å søke lederstillinger, forbedret kjønnsbalanse må vektlegges ved endring i ledergrupper og kvinnelige rollemodeller må synliggjøres internt og utad.



5. Bedriften må sikre tilgang på og utvikling av kvinnelige talenter

Mål for kvinneandel i leder- og talentprogrammer må fastsettes, interne karrieremuligheter må synliggjøres, potensielle kvinnelige ledere må kartlegges og motiveres til å søke lederjobber. Intern mentor- og nettverksordning bør etableres i større bedrifter og kvinner må gis ansvar.

6. Ansatte i foreldrepermisjon og småbarnsfase må følges opp

Bedriften må oppfordre til uttak av hele fedrekvoten/balansert permisjonsuttak og til jevn fordeling blant kvinner og menn av sykt barn-dager, ha samtale med ansatte før/etter foreldrepermisjon og tett kontakt under foreldrepermisjon. Lønnsvurderinger av ansatte i foreldrepermisjon og automatisk lønnsjustering etter endt permisjon på minimum fem måneder må gjennomføres. Mulighet for fleksible arbeidstidsordning er der det er gjennomførbart bør tilbys.



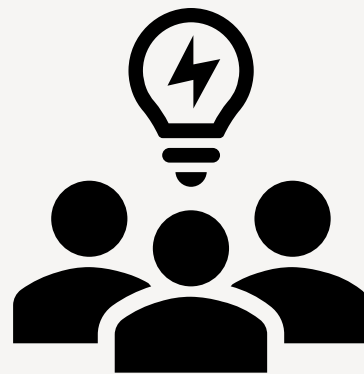
7. Særskilte tiltak for å øke likelønnen bør vurderes

Bedriften bør etablere et system for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi, påse at ledere har bevissthet om likelønn ved lønnsvurderinger og ansettelse samt sørge for tett oppfølging av linjens lønnsinnstillinger fra HRs side. Bedriften bør vurdere insentivmodeller som ikke favoriserer menn av ulike årsaker.



8. Bedriften må skape arbeidsplasser som er fri for seksuell trakassering eller trakassering på andre grunnlag

Gode rutiner for varsling må etableres. Ledelsen må kommunisere lav terskel for å varsle om trakassering. Påstander om trakassering må tas på alvor og håndteres i tråd med bedriftens retningslinjer. Bedriftene må øke kompetansen om ubevisst kjønnsdiskriminering og stereotyper for å bidra til et trygt arbeidsmiljø for alle.



Det må være rom for lokale tilpasninger

Virksomhetene er ulike og har svært forskjellige behov. Et tiltak som synes hensiktsmessig i en virksomhet, passer ikke i andre. Verktøykassen inneholder anbefalinger om en rekke konkrete tiltak, men gir også rom for fleksibilitet og mulighet for lokale tilpasninger.