

EQUALITY LOADING...

0%

100%

Likestilling og mangfold

Frøydis Sund, Seniorrådgiver

5

**LIKESTILLING
MELLOM KJØNNENE**



8

**ANSTENDIG ARBEID
OG ØKONOMISK
VEKST**



Likestillings- og diskrimineringsloven



Fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av:

- kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- etnisitet, religion og livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering
- alder

Hva menes med likestilling?

- Likeverd
- Like muligheter
- Like rettigheter

Forutsetter:

- Tilgjengelighet
- Tilrettelegging

Likestilling – ikke likebehandling



§24: Aktivt likestillingsarbeid

- Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Aktivt arbeid for å for likestilling



LOVER OG
REGELVERK



BUDSJETTER



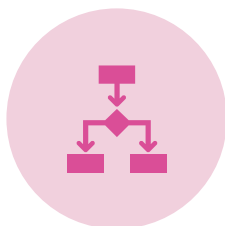
PLANLEGGING



SATSINGER OG
TILTAK



FELLESTJENESTER
OG
INFRASTRUKTUR



VEDTAK



TJENESTER



TILSYN



Fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av:

- kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- etnisitet, religion og livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering
- alder



Verktøy for likestillingsarbeid

Likestillingspolicy

Situasjonsanalyse

Tiltak

Redegjørelse

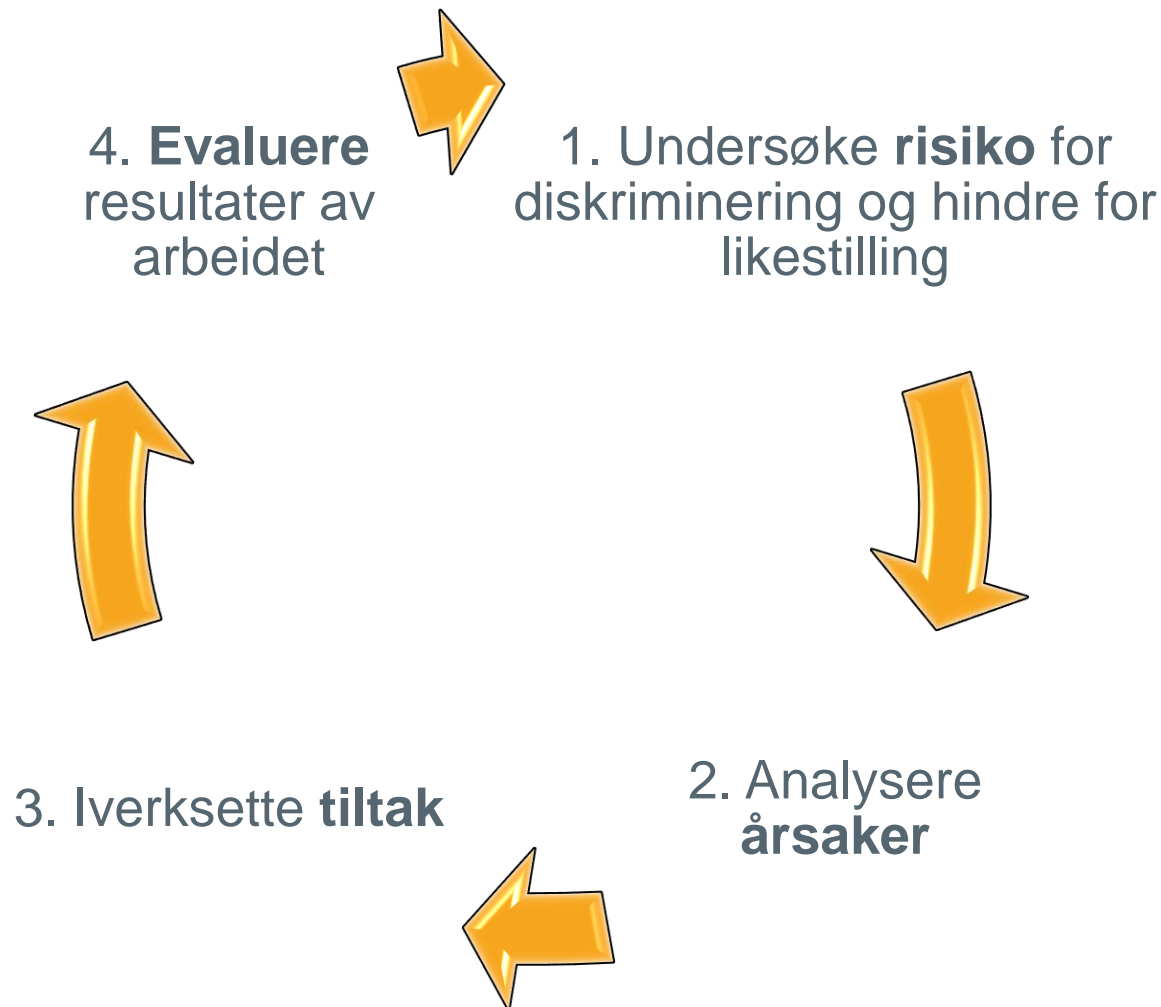


§ 26 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig med:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Jobb – familieliv
- Forebygge trakassering

Slik arbeider du for likestilling!



Risiko og barrierer

- Hvilke likestillingsutfordringer finnes det?
- Er det systematiske skjevheter i virksomhet som kan ha sammenheng med diskriminering?
- På hvilke områder er risikoen for å diskriminere spesielt stor - på hvilke områder risikerer vi å sette folk i "bås"?
- Hvilke strategier, planer og prosedyrer har vi for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering blir ivare tatt?
- Jobber vi systematisk for å kartlegge konsekvenser for likestilling i alt arbeidet vi gjør?
- Hvordan fremmer vi likestilling og mangfold?

Analysere årsaker

- Finnes det forskjeller mellom ulike grupper på bestemte områder?
- Kan forskjellene forklares på en saklig måte?
- Hvis ikke, hva kan årsakene være?
- Kan de ha sammenheng med direkte eller indirekte diskriminering?
- Er årsakene noe vi kan påvirke?
- Hvilke aktører bør være påkoblet?

Iverksett tiltak

- Sett realistiske, målbare mål
- Egnede tiltak som kan bidra til å oppnå målene
- Klare frister
- Tydelige milepeler
- En ansvarlig person for gjennomføring
- Forankring i ledelse og blant tillitsvalgte
- Forankre målene og arbeidet

§26.a Plikt til å redegjøre

Offentlige arbeidsgivere skal hvert år redegjøre for:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Ansatte i deltidsstillinger
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

§26.a Plikt til å redegjøre

Minst annethvert år skal det redegjøres for:

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten
- Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn

§26.a Plikt til å redegjøre

Redegjørelsen skal omfatte:

- Retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å ivareta hensynene i daglig drift og personalpolitikk
- Opplysninger om operasjonalisering herunder arbeidsmetode
- Vurdering av resultat og forventninger

§26.a Plikt til å redegjøre

Beskrivelse av og opplysninger om planlagte og gjennomførte tiltak:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Kombinere arbeid og familieliv
- Forebygging av trakassering
- Eventuelt annet

Omtale av
innhold i tiltak
for mer enn et
diskriminerings
grunnlag,
eventuelt
generelt

Men hvorfor?

LIKESTILLING
KOMMER IKKE
AV SEG SELV



**Det krever
bevissthet og
kontinuerlig og
systematisk
arbeid**



Da mangfoldsrapporten fra Universitetet i Oslo nylig ble lansert, kom det fram at nesten 11 prosent norskfødte og nesten 19 prosent utenlandsfødte selv oppgir å ha blitt diskriminert. (Illustrasjonsbilde: iStockphoto)

Alarmerende funn om diskriminering

Hele 14 prosent av de spurte i en undersøkelse ved Universitetet i Oslo oppgir å ha blitt diskriminert.



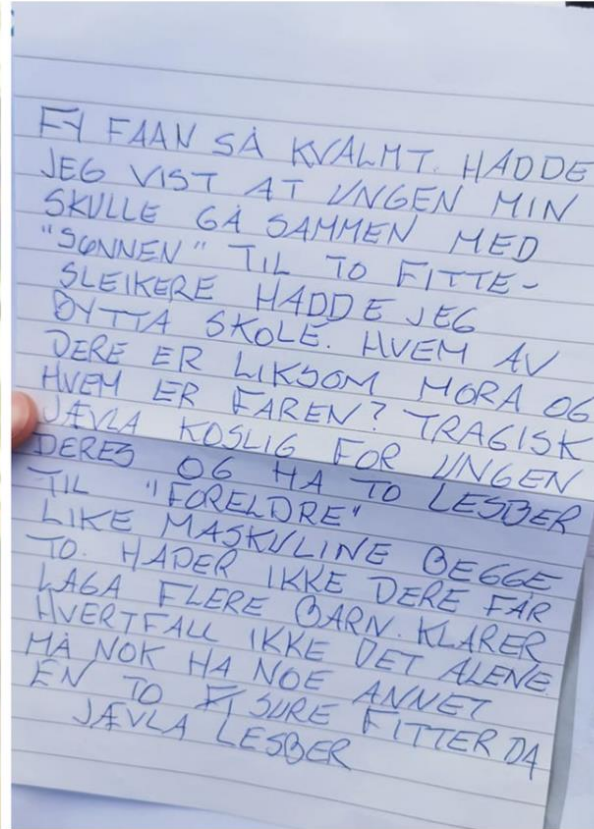
NITO-advokat Kenneth Strømme Gundersen. FOTO: NITO

Reagerer på at eldre skvises ut av arbeidslivet

- Mange opplever å bli diskriminert på grunn av alder, men det kan være vanskelig å bevise, sier NITO-advokat Kenneth Strømme Gundersen i en pressemelding fra NITO.

Fikk hatbrev i postkassa: – Jævla lesber

Karoline og Tina Granum er sinte, redde og triste etter at de mottok et håndskrevet brev med grov sjikane og hat.



Ida Kristin Rønning
Journalist

Alexander Nordby
Journalist

Kristina Hågensen
Journalist

Publisert i går kl. 22:23
Oppdatert i går kl. 22:56

HATBREV: Ekteparet er overrasket over at noen kan får seg til å skrive noe sånt i 2022. Ingen av de har tidligere opplevd slike hatefulle ytringer.

29. august 2022 kl. 20:03 Satte opp plakat etter rasisme og hets fra pasienter • Pasienter som skulle ta CT-undersøkelse ved Bærum sykehus, har blitt møtt av en plakat der det stod at man ikke har krav på å bestemme kjønn eller hudfarge på legen eller radiografen. Det skriver [Aftenposten](#).

[Budstikka](#) skriver at plakaten nå er fjernet, men Vestre Viken bekrefter at hets og rasisme er et problem på sykehuset.

– Vi tar dette på alvor. Derfor har vi nå lagt til rette for at ansatte kan ha med seg en annen ansatt, eller melde fra til leder dersom de opplever at de blir behandlet ugreit, sier kommunikasjonssjef Henning Aarset til avisa.



FOTO: ANDERS FEHN / NRK

Theo vil at voksne i Sør-Varanger skal skjerpe seg. Mange er negative til samer.



OPPGJØR: Theo Vælidalo mener det er nødvendig med holdningsarbeid blant voksne.
Foto: Yngve Grønvik



TORBJØRN MONSEN

Publisert: 30 august, 2022 06:00
Oppdatert: 29 august, 2022 19:19

Ikke finn opp kruttet på nytt

- bruk Bufdir sine maler!

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total								
Nivå / gruppe 1								
Nivå / gruppe 2								
Nivå / gruppe 3								
Nivå / gruppe 4								
Nivå / gruppe 5								

Gjennomgang av likestillingsredegjørelser i Innlandet

 LIKESTILLINGS-
SENTERET

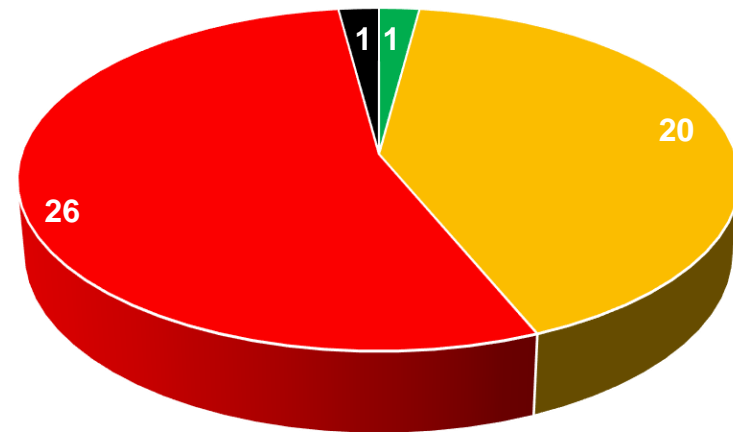


Likestillingsredegjørelser i Innlandet

Gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2020 for alle kommuner, fylkeskommunen og Statsforvalteren i Innlandet

Av Frovdis Sund og Hanne Nordhagen Karlsen

Innlandet



- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen omtale

Statlige virksomheters lønnskartlegging



- 38 av 156 virksomheter har ikke redegjort om noen likelønnskartlegging
- 24 prosent har dermed ikke fulgt opp kravet om en redegjørelse for år 2021

Lønnskartlegging

- Rapporteringa har ført til økt bevissthet om likelønn og om mekanismer bak forskjeller i virksomheten
- Likelønnsarbeidet bør henge sammen med annet likestillingsarbeid i virksomheten



Forankring

- Ledelsen i virksomheten bør gi tilstrekkelig mandat til de som skal være ansvarlig for likelønnsrapporteringen i virksomheten, og sette av tid til forankring både av arbeidsprosessen og resultatet.
- Planen for likestilling bør være forankret både med ledelse og tillitsvalgte i virksomheten



Tillitsvalgtes rolle

- Tillitsvalgte i virksomhetene bør delta i arbeidsgruppene, og bruke den anledningen de har når de sitter i gruppene til å påvirke kunnskapsgrunnlaget om likestilling, og likestillingssituasjonen i virksomheten.



Se etter forskjeller



DA VIL VI ØNSKE VELKOMMEN
TIL DENNE DEBATTEN OM HVOR-
DAN VI SKAL FÅ FLERE AKTIVE
KVINNER I POLITIKKEN.

Husk mangfold

Alltid!



Takk for meg!

Frøydis Sund

Seniorrådgiver

Likestillingscenteret

Parkgata 12, 2317 Hamar

Mobil: 95 92 84 79

E-post: fs@lss.no

 **LIKESTILLINGS-**
SENTERET

