

Likestilling for en attraktiv arbeidsplass



Likestillings- og
diskrimineringsombudet





vets side.

For å styrke utsatte gruppers mulighet til å oppnå fast ansettelse og samtidig redusere arbeidsgivers risiko ved faste ansettelser, foreslår utvalget å utrede mulighetene til å forlenge prøvetiden der det for eksempel foreligger store inkluderingsutfordringer, store helseproblemer eller manglende kompetanse, og det er i arbeidstakers

Sysselsettingsutvalget, NOU 2011:2

enn andre grupper på arbeidsmarkedet.

Velferdssamfunnet er avhengig av at mange deltar i arbeidslivet. Fremover vil innvandrere utgjøre en stadig større andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Det er svært viktig at denne gruppen også har høy andel i arbeid. Mange innvandrergupper, særlig fra land i Afrika og Asia, har særlig lav sysselsettingsandel. Uten endringer i adferden vil innvandring fra disse landene, over tid bidra til at sysselsettingsandelen trekkes ned fremover. Regjeringen har reformert integreringspoli-

Perspektivmeldingen, Mid. St. 14 (2020-2021)





Foto: Kyrre Lien, NTB scanpix/ANB

Straff og forebygging

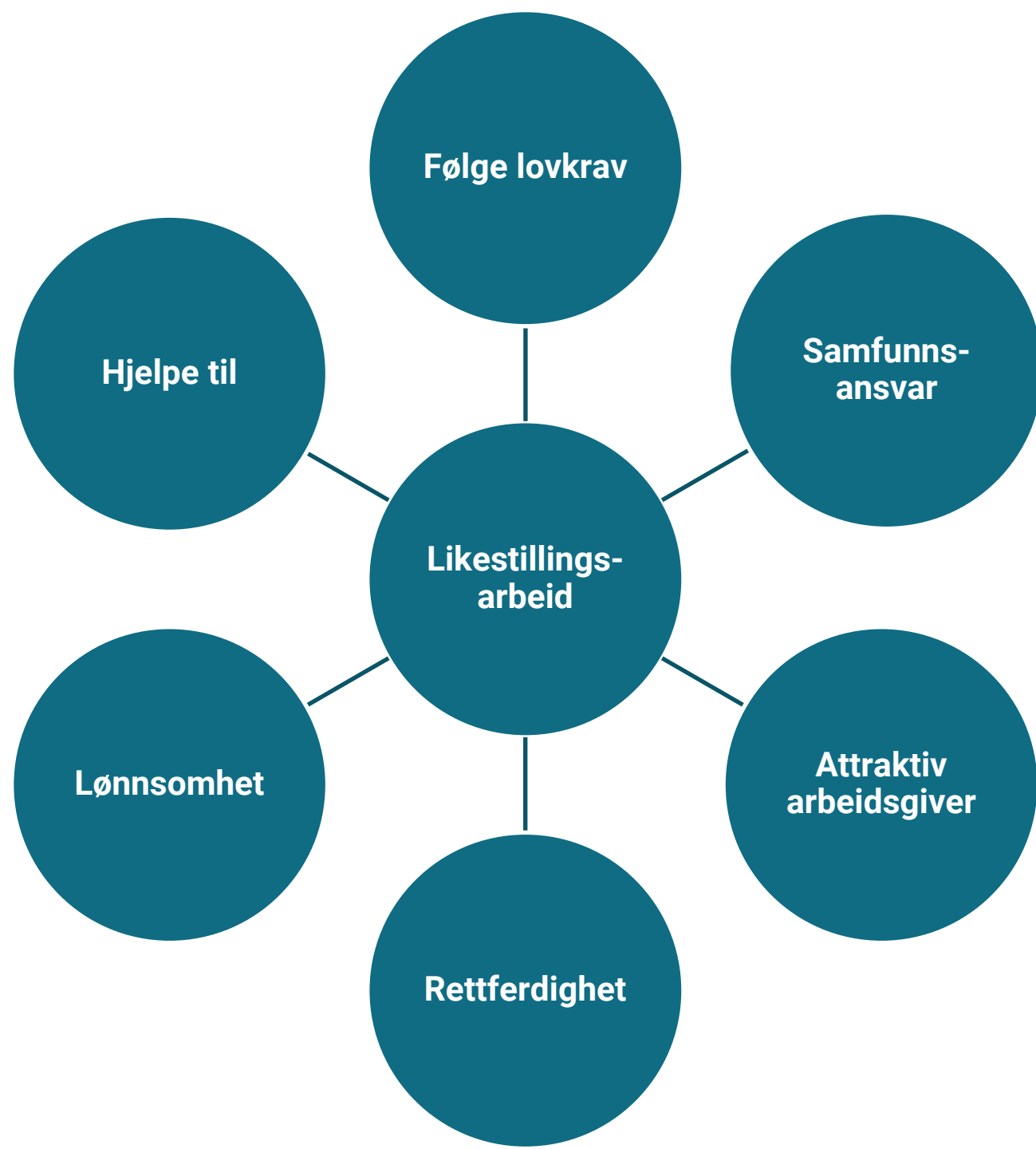


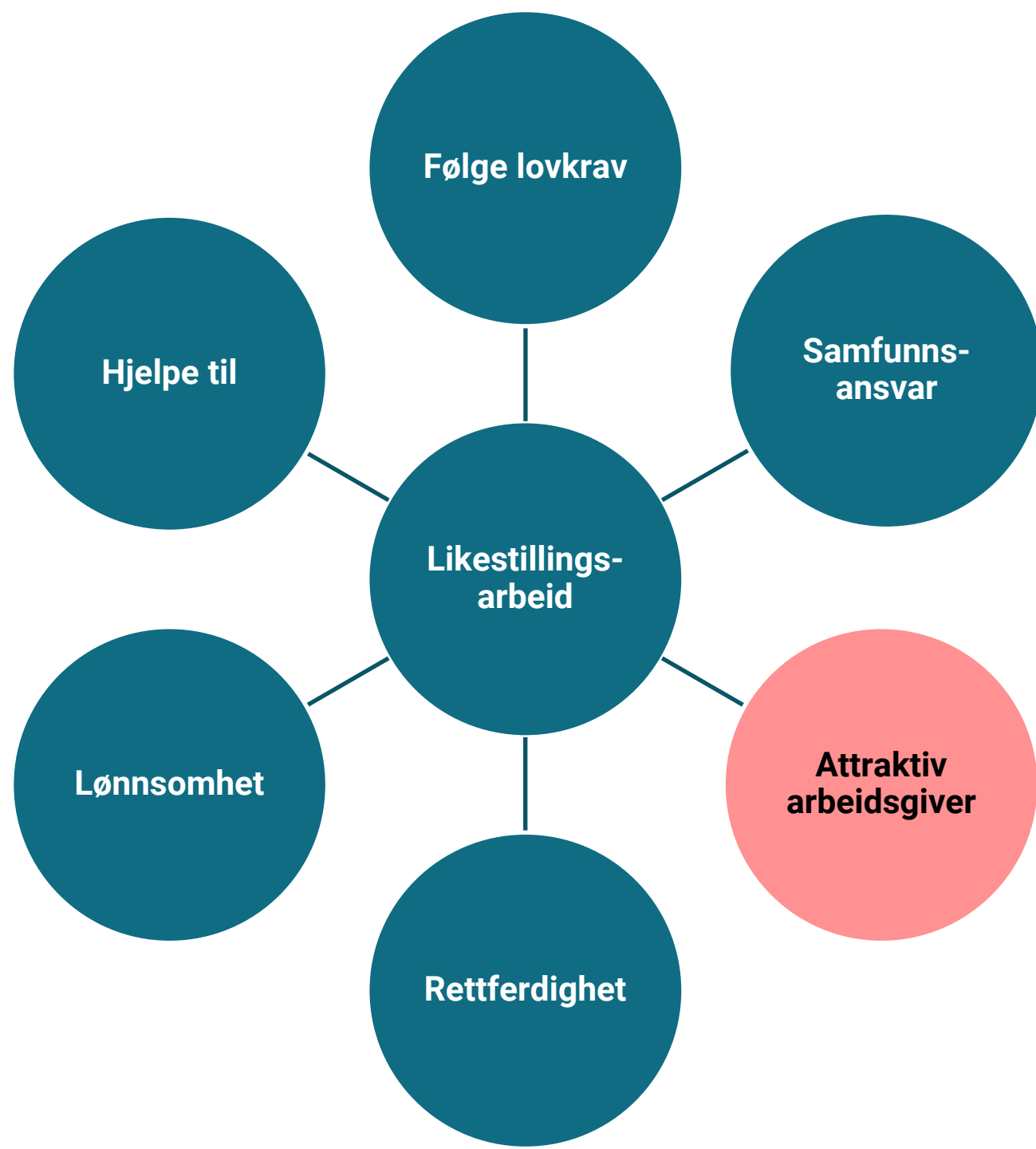
Hva kan skje på din
arbeidsplass?

Fikk beskjed om at jobben innebar «negerarbeid»

Advokatfullmektig Wahid Shah (26) ble fortalt at en stilling innebar «negerarbeid» under et andregangsintervju hos _____ – Sterkt beklagelig, sier juridisk leder i organisasjonen.







[Norge](#) | Diskriminering

Fiskeridirektoratet diskriminerte Sonja (31) fordi hun var gravid og i fødselspermisjon.



Lytt til saken • 5 minutter



1X



Da Sonja Westhof kom tilbake på jobb etter fødselspermisjon, var hun plassert på loftet med kun to andre kollegaer.



Sonja Westhof var borte fra jobb i ett år på grunn av graviditet og fødselspermisjon. Arbeidsplassen hun kom tilbake til var ikke til å kjenne igjen. Foto: Fred Ivar Utsi Klemetsen, Bergens Tidende



Likestillings- og diskrimineringsombudet

- Gir gratis juridisk veiledning til enkeltindivider, arbeidsgivere og andre som tar kontakt med oss for råd om likestillingsloven
- Fører tilsyn med en rekke FN-konvensjoner
- Kontrollerer likestillingsredegjørelser



LDO og aktørene rundt oss



 Likestillings- og diskrimineringsombudet


- Uavhengig organ
- Veileder
- Pådriver
- Tilsyn

Diskriminering

=

**Usaklig forskjellsbehandling
knyttet til et eller flere
diskrimineringsgrunnlag**



A person wearing a bright yellow raincoat and dark pants stands on a wooden suspension bridge. The bridge has a metal mesh railing and is set against a backdrop of misty, mountainous terrain. In the distance, a lake is visible. The sky is overcast and grey. The foreground shows the wet wooden planks of the bridge deck.

**Hva skjer hvis jeg
klager på
diskriminering?**

Det individuelle vernet

→ Urettferdig, lite effektivt og lite egnet



Diskrimineringsvernet

For enkeltindivider

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Forebyggende arbeid
Inkluderende arbeidsplass



Kjønn

**Nedsatt
funksjonsevne**

**Graviditet
Foreldrepermisjon
Adopsjon**

**Seksuell
orientering**

Omsorgsoppgaver

**Kjønnsidentitet
Kjønnsuttrykk**

Etnisitet

**Religion
Livssyn**

**NB: Også kombinasjoner
av grunnlag / sammensatt
diskriminering**



Arbeidsgivere skal også søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold



In it for me?

- Hvordan bli en mer attraktiv arbeidsgiver? Noen tanker?
- Vi tror dere finner mange gode verktøy i aktivitets- og redegjørelsesplikten!

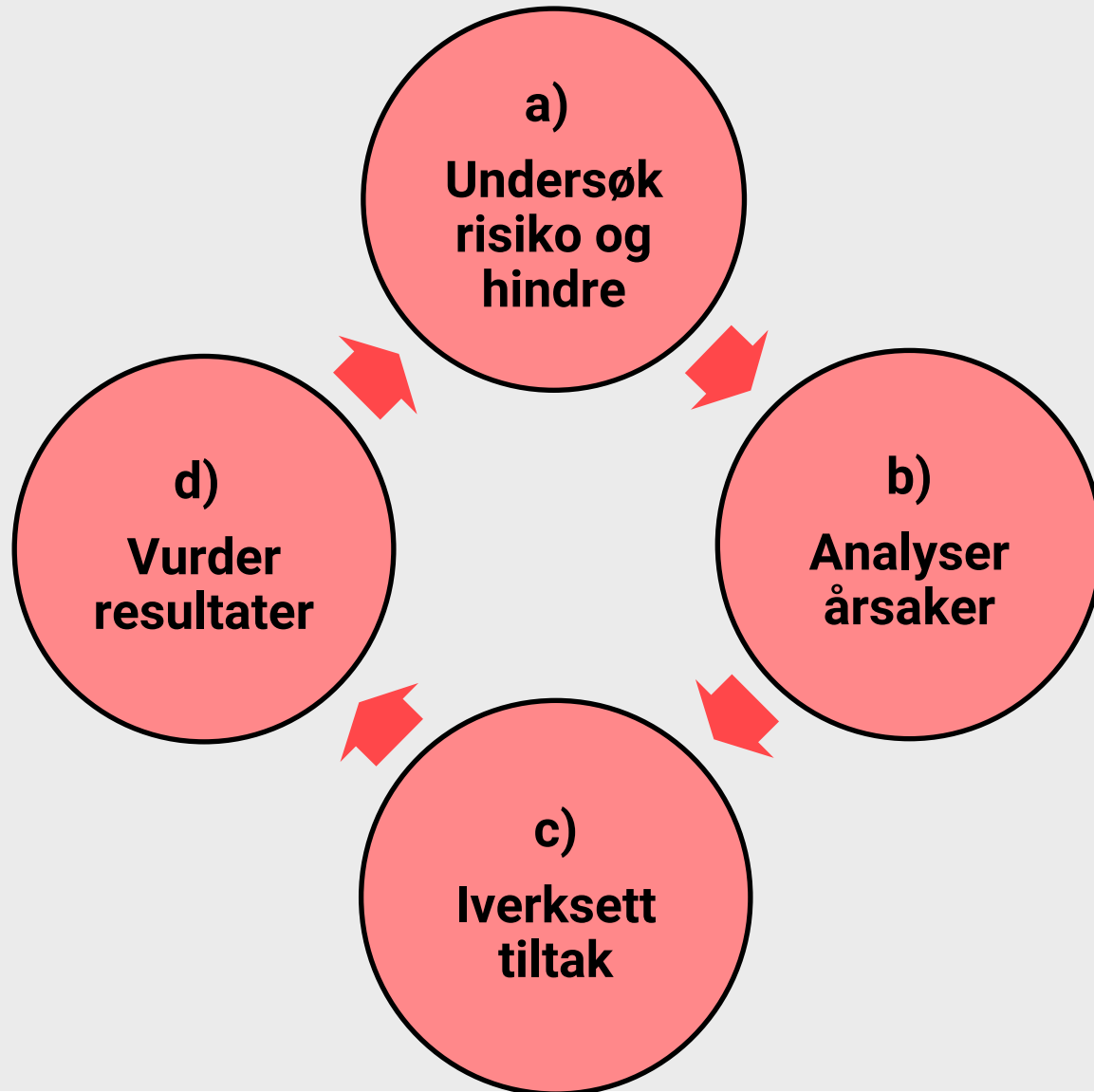
Generell aktivitetsplikt (§ 26 1. ledd)

Alle arbeidsgivere **skal** innenfor sin virksomhet jobbe **aktivt, målrettet** og **planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet **skal** dokumenteres.



Arbeidsmetoden



→ Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Plikten gjelder:

- **Rekruttering**
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utviklingsmuligheter
- **Tilrettelegging**
- Balanse arbeid/familie
- Arbeidsmiljø
- **Beskyttelse mot trakassering og seksuell trakassering**
- Beskyttelse mot kjønnsbasert vold



DIB

Playbook



Inkluderende rekruttering fra A til Å!

Endelig er den her! Vår DIB Playbook (en guide til mangfold, inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen) skal styrke og støtte deg som ansetter, eller deg som bistår bedrifter med ansettelser. Nå har du sjansen til å gjøre bedriftens prosedyrer så gode og inkluderende som mulig!



A photograph of a man in a blue hoodie smiling and holding a soccer ball on a red field. In the background, there are several multi-story apartment buildings. A pink rectangular overlay is positioned in the lower-left corner of the image.

Rekruttering

Arne søker jobb hos dere. Han er godt kvalifisert og kalles inn på intervju. På dagen for intervju har kandidaten på seg sminke og kvinneklær og presenterer seg som Anne.

Hvilke risikoen finnes i denne situasjonen?

- Hvordan forhindre at fly faller ned?
- Hvordan forhindre klemskader på en fabrikk?
- Hvordan hindre at folk blir matforgiftet på restauranten din?

- Hvordan forhindre at folk blir diskriminert?



- Risikovurderingsprosessen

Hva er risikovurdering?

Risikovurdering omfatter

- en systematisk kartlegging og vurdering av alle forhold i arbeidet som kan føre til personskader, helseplager eller sykdom
- et systematisk arbeid med å identifisere og vurdere effekten av tiltak som kan redusere risikoen ved disse forholdene

▲ Kan til enhver tid brukes – vil bli en sikkerhetsarbeid. Arbeidsmiljøloven § 7.4 (2)

Eksempler rekruttering



Hva gjør vi i rekruttering?

- Jobbanalysen (krav)
- Utforming av annonser
- Utvelging av kandidater
- Måling av kvalifikasjoner
- Sluttvurdering

Hvordan fungerer det for for eksempel:

- En gravid kvinne
- En hørselhemmet
- En innvandrere fra Syria
- En trans-person
- En muslim
- En eldre arbeidssøker
- Etc.

**Hva tror du kan være barrierer
i deres rekrutteringsprosess?**

Anbefalinger for en god rekrutteringsprosess

1. Gjør en jobbanalyse basert på reelle behov
2. Lag stillingsannonser som ikke ekskluderer
3. Plukk ut kandidater fordomsfritt
4. Mål kvalifikasjoner på en fornuftig måte
5. Sørg for tilrettelegging ved behov







Trakassering og seksuell trakassering



UKULTUR: - Et overgrep er ett for mye, og sånn skal vi ikke ha det i norsk politi, sier Monica Mæland om "knulle-torsdag".

Ukultur i politiet:

Bekymret over «knulle-torsdag»

Forbud mot trakassering

”[...] handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.”



Historisk dom: Pasient dømt til fengsel for rasisme mot sykepleiere



Likestillingsombudet mener brannsjef trakasserte kvinnelig ansatt
- Kvinnfolk har ikke noe i brannvesenet å gjøre

OSLO VEST: D



FÅR REFS: Brannsjef i Øvre Romerike Brann og Redning, John Arne Karlsen, får kritikk av likestillingsombudet for trakasserende uttalelser. ArkivFoto: Bjørn Inge Rødfoss

Av Elin Svendsen

Publisert: 26.03.15 19:31

Del



GROV RASISME: «Christian» er en av flere Universitas har snakket med som forteller at de i flere år har blitt utsatt for grov rasisme og diskriminering ved Universitetet i Oslo.

Blindern-ansatte forteller: Hører apelyder og må gjøre «negerarbeid»

Flere ansatte ved Eiendomsavdelingen til Universitetet i Oslo har blitt utsatt for rasistisk trakassering og diskriminering av kolleger i flere år. Eiendomsdirektør John Skogen innrømmer ukultur.

Gard Oterholm

Hanne Marie Lenth Solbø

Hanna Kristin Hjørdar

PUBLISERT Tirsdag 09. mai 2017 - 19:18 SIST OPPDATERT Søndag 01. juli 2018 - 15:01



FOTO: SCANPIX

Lurte muslim til å spise svinekjøtt og drikke alkohol

Da andre gjester i selskapet begynte å peke og le av ham, skjønte den 23 år gamle muslimen at han var blitt lurte til å spise svinekjøtt og drikke alkohol.



Forbud mot seksuell trakassering

”[...] uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.”



Industrimekanikerdommen

HR-2020-2476-A

- Lærling
- To mannlige kunder i 50- og 60-årene
- Hånd på bar hud, kiling, strekke seg etter skrittet, følge etter og oppsøke henne på verkstedet. Var det seksuell trakassering?
- Klart at arbeidsgiver ikke hadde gjort nok.



Kine Steinsvik var førstvoterende i dommen Høyesterett kunngjorde tirsdag. (Foto: Arkiv/Høyesterett)

Trakassert mekanikerlærling vant Høyesteretts første metoo-sak

Er det et så stort problem?

- Omfanget av seksuell trakassering varierer mellom ulike yrkesgrupper: fra ca. 1 % blant ingeniører til ca. 20 % blant sykepleiere.
- Kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering enn menn, på alle arenaene.
- Yngre er mer utsatt enn eldre.
- Det er flest menn som utøver seksuell trakassering.
- Blant menn som blir seksuelt trakassert er det flest kvinner som trakasserer.
- Størstedelen kommer fra *andre enn ansatte*.
- Det å bli utsatt for seksuell trakassering kan føre til lavere tilfredshet med livet, ubehag, mistriivsel på arbeidsplassen og oppsigelse.

Flere varsler om seksuell trakassering. Rundt 50 saker siste år

Universiteter og høyskoler rapporterer samlet om rundt 50 varslingssaker som gjelder seksuell trakassering. Nå etterlyses ny nasjonal kartlegging.



Daværende forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø mottok i 2019 rapport om kartlegging av seksuell trakassering ved universiteter og høyskoler. Frank Reichert (lengst til høyre) daværende rektor ved Universitetet i Agder ledet arbeidet. Foto: Siri Øverland Eriksen

Refleksjonsoppgave

- Magnus(26) har opplevd flere ganger at en kollegaer fleiper om homofile i lunsjen. Dette opplever han selv som svært ubehagelig. Han tar dette opp med nærmeste leder, men får beskjed om at såpass må han tåle.
- Hvilke konsekvenser kan dette ha for Magnus og for arbeidsplassen?

Skeive kan oppleve diskriminering og trakassering på arbeidsplassen

– Alle vil tene på eit arbeidsliv der vi kan vere oss sjølve fullt ut, og der vi opplever psykologisk tryggleik, seier STAMI-direktør Therese Hanvold.



KONTAKT



[Sture Rolfheim-Bye](#)

Kommunikasjonsdirektør

[+47 23 19 51 64](tel:+4723195164) / [+47 92 48 42 43](tel:+4792484243)

slb@stami.no

PUBLISERT

7. juni 2023

TEMA

FÅ NYHETSREV

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 6. ledd



Avskjedsgrunn?

TOSL-2022-70673/LB-2023-13898

Flere varsler om uønsket seksuell oppmerksomhet
"Alvorlige, men ikke akutte".

Jobbfest: Inviterte seg inn på lærlinglugaren. Ble diskusjon om varslene. Saken rullet opp. Flere yngre mannlige ansatte utsatt.

Hyppige og lange klemmer, massasje uten forutgående samtykke, hånd på låret m.m. Oppførselen har skjedd over lang tid uten at A har latt seg korrigere, og blant annet mot personer som er nesten 30 år yngre enn ham.

A nektet for at oppførselen var seksuelt betont. Klemme- og massasjekultur. Ingen hadde reagert før.

"grovt pliktbrudd eller annen vesentlig mislighold"



Morten og Marit

Morten og Marit jobber sammen på en arbeidsplass med et godt sosialt miljø. Morten blir interessert i Marit, og ber henne med ut på date.

Hun fortalte det til sin sjef. Sjefen kontaktet Mortens sjef. Morten fikk ny plass.

Morten fikk det vanskelig sosialt på jobben. Marit opplevde Morten som ubehagelig. Han sendte noen meldinger for å rydde opp.

Sjefen snakket aldri med Morten om hvordan han så situasjonen.

Februar: Medarbeidersamtale. Marit fikk tilsendt referatet. Morten fikk en advarsel.

Mars: Drøftelsesmøte og oppsigelse. Arbeidsgiveren skrev at de «har plikt til å sikre alle ansatte et forsvarlig arbeidsmiljø». De mente at det var umulig å få til med Morten i lokalene.

August: Rettssak.



Huskeliste for god håndtering

1. Ta saken på alvor.
2. Hvis saken ikke løser seg på stedet, skal det settes i gang en formell prosess kort tid etter saken kom til kunnskap.
3. Kontradiksjonsprinsippet – rettssikkerhet.
4. Ingen saker er avsluttet før det er kommet til en konklusjon.
5. Hvis alvorlig, må arbeidsgiver vurdere å politianmelde saken.
6. Leder må følge opp begge parter og hindre gjengjeldelse.
7. Trakasseringssaker bør dokumenteres.





Tiltak 1 - Kartlegg risiko

Kartlegg i samarbeid med de ansatte hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og gjennomfør forebyggende tiltak



Tiltak 2 - Regler for oppførsel

Utarbeid i fellesskap regler for oppførsel på arbeidsplassen og informer alle de ansatte om disse



Tiltak 3 - Rutiner for håndtering

Lag gode rutiner for å melde fra om seksuell trakassering og trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres og informer alle ansatte om disse



Tiltak 4 - Brudd må føre til reaksjoner

Brudd på rutiner og retningslinjer skal føre til reaksjoner for den som trakasserer (kollegaer, gjester, kunder)



Tiltak 5 - Tydelig lederansvar

Leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering skal være tydelig



Tiltak 6 - Snakk om seksuell trakassering

Snakk om seksuell trakassering og trakassering på arbeidsplassen

www.settestrek.no





Tilrettelegging

Refleksjonsoppgave

- Unni (55) har den siste tiden opplevd at hun hører dårligere. Hun opplever mye stress knyttet til dette. Hun anstrenger seg for å levere godt på jobb, men hun klarer ikke levere like godt som før. I den årlige lønnsamtalen får hun beskjed om at hun ikke får noen lønnsøkning.
- Hva bør Unni gjøre?

Hvorfor er dette viktig?

- Alvorlig for den enkelte
- Tap for samfunnet
- Mange som kan jobbe utestenges/diskrimineres



Nedsatt funksjonsevne og sysselsetting



Sysselsettingsgraden øker markant med utdanningsnivå, og utdanningsnivå er viktigere for denne gruppen enn befolkningen for øvrig



Nesten 30 % av personer med funksjonsnedsettelse som ikke er i arbeid, ønsker en jobb



41 % av personer med nedsatt funksjonsevne er sysselsatt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22

Arbeidstakere og **arbeidssøkere** med **funksjonsnedsettelse** har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver.



Tilrettelegging forutsetter samarbeid

Plikter:

- **Arbeidsgiveren** skal sette seg inn i saken
- **Arbeidstakeren** har plikt til å medvirke



Eksempel på arbeidsmetodikk

Personal område	Risiko	Tiltak	Mål	Oppfølging
Tilrettelegging	<p>Få tilretteleggings-tiltak og mange sykemeldte</p> <p>Lav leder kompetanse om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt</p>	<p>Obligatorisk opplæring av ledere om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven</p>	<p>Alle ledere skal gjennomføre kurs i løpet av DATO</p> <p>Unngå å diskriminere, bedre utnyttelse av de ansatte, redusere sykefravær</p>	<p><u>Ansvarlig:</u> Leder for X</p> <p><u>Skal gjennomføres innen:</u> DATO</p> <p><u>Evaluerings:</u> DATO</p>

Avslutning

Hvordan vet vi om vi lykkes?



Fungerer inngangen for forskjellige folk?



Fungerer personalpolitikken vår for forskjellige folk?

For eksempel: for gravide, hørselshemmede, personer med innvandrerbakgrunn, transpersoner, muslimer etc. ...



Indikatorer

- Antall tapte diskrimineringsaker i diskrimineringsnemnda?
- Kandidatundersøkelse?
- Benchmarking/Best practice?
- Tips fra tillitsvalgte?
- Veiledning fra LDO?
- Andre?



Spørsmål til oss?



Nysgjerrig på mer?

- Digital kursuke i slutten av oktober
- <https://ldo.no/ombudet-og-samfunnet/arrangement/>



Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: post@ldo.no