

A close-up photograph of a person's hand holding a pencil, poised to write on a set of architectural blueprints. The person is wearing a blue and white striped shirt. The background is slightly blurred, showing another person's arm in a grey shirt. The overall scene suggests a professional or collaborative work environment.

# **Likestillingsarbeidet**

## **Arbeidsgivers rolle, ansvar og plikt**

”

– Mangfold er sannsynligvis noe av det viktigste og vanskeligste norske ledere kan fokusere på

Svein Tore Holsether, adm. dir. Yara



KLAR FOR PRIDE: Lørdag 26. juni deltar general Eirik Kristoffersen i Pride-paraden i Oslo. Torbjørn Kjosvold / Forsvaret

## Kristoffersen blir første norske forsvarssjef i Pride-paraden

Likelønn

E24  
Økonomi fra  
E24.no



Likelønn var et tema på kvinnedagen 8. mars 2016. Nå må bedriftene legge tallene på bordet. Foto: Vegard Wivestad Grøtt, NTB

## Få bedrifter viser lønn etter kjønn

Syv av ti store bedrifter har ennå ikke rapportert om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Sigurd Bjørnstad

fjor ble **likestillingsloven** skjerpet overfor næringslivet. Det betyr at bedrifter med flere enn 50 ansatte og alle offentlige virksomheter annethvert år skal rapportere om lønnsforskjeller mellom **kvinner og menn**.

Rapporteringen skal skje for ulike stillingsnivåer i bedriftene.

Konsulent- og revisjonsselskapet PWC har undersøkt Norges 100 største bedrifter. Det viser

– Da ser man hva som må gjøres for å få **likestillte** lønningene. Før gikk det an å slippe unna med floskler om **lik lønn for likt arbeid**. Nå blir det vanskeligere å ikke gjøre noe med forskjellene.

– Vil ikke lønnsforskjeller innad i selskapet bare reflektere at **menn** har høyere stillinger enn **kvinner**?

– I praksis er det ikke alltid slik at det er **lik lønn for kvinner** og



Dette er en indikasjon på at det ikke har vært det skarpeste

rundt **likestillingsarbeidet** i bedriftene, sier hun.

Så går det an å heve blikket i stedet for enkeltbedrifter. Da viser det seg at forskjellene mellom ulike næringer og yrker betyr mer enn forskjellene innad i bedriftene.

Melsom mener dette **kjønnsdelte arbeidsmarkedet** er den største utfordringen.

– Vi skal ha **likestilling** i bedriftene. Men samtidig er det

bolgen har lagt seg. I årsberetningene for 2018 var det nemlig 7 av 100 bedrifter som omtalte risikoen knyttet til **likestilling og diskriminering**.

– Bedriftene blir påvirket av de som er aktuelle temaer i tiden. Metoo var en vekker, og risikoer er ikke blitt mindre. Det bør bedriftene huske på, sier Brucker Hun er medforfatter av boken **Seksuell trakassering i arbeidslivet**.



1 316 presteårsverk



308 diakoner\*



863 musikere\*



1 737 kirkegård-  
og -byggansatte\*



717 undervisere\*



75 248 frivillige

## DEN NORSKE KIRKE ARBEIDSMILJØ FOR KVINNELIGE PRESTER

Rambøll Management Consulting

Bilde av: Karianne Marøy/Presteforeningen



Olav Elgvin,  
Arne Backer Grønningsæter  
og Edvard Nergård Larsen

### Å være en sak

LHBT+: holdninger og  
arbeidsmiljø i Kirken



Fafø-rapport  
2020:20



# Hvem er vi og aktørene rundt oss?

→ Stortinget

→ Regjering

→ Bufdir

→ "Apparatet"

→ LDO

→ Diskrimineringsnemnda

→ Private aktører

→ Interesseorganisasjoner  
m.fl.

→ Enkeltpersoner

# Mentimeter – Hvor står vi i dag?

- Jeg mener et aktivt likestillingsarbeid bidrar til å skape en bedre kirke.
- Ja, Både og, Nei
  
- Det er viktig at Den Norske Kirke, som arbeidsplass, har rom for alle.
- Ja, Både og, Nei
  
- Innebærer din jobbhverdag ansvar for andre enn deg selv, eller et fagområde?
- Ja, Nei



# Agenda for dagen



Hva sier loven?

Aktivitetsplikten

Arbeidsmetode

Roller i arbeidet

Redegjørelsesplikten



# Agenda for dagen



Hva sier loven?

Aktivitetsplikten

Arbeidsmetode

Roller i arbeidet

Redegjørelsesplikten



# To påstander om likestilt arbeidsliv

→ Likestilling krever mer enn fravær av diskriminering.

→ Uten innsats får vi aldri et likestilt arbeidsliv.





## **Diskrimineringsvernet**

For enkeltindivider

## **Aktivitets- og redegjørelsesplikten**

Forebyggende arbeid  
Inkluderende arbeidsplass



# 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.



**Kjønn**

**Nedsatt  
funksjonsevne**

**Graviditet  
Foreldrepermisjon  
Adopsjon**

**Seksuell  
orientering**

**Omsorgsoppgaver**

**Kjønnsidentitet  
Kjønnsuttrykk**

**Etnisitet**

**Religion  
Livssyn**

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



# Mentimeter – Hva er viktigst?

- Hvilket grunnlag jobber Den Norske Kirke mest med i dag?
- Hvilket grunnlag syns du det er spesielt viktig at Den Norske Kirke jobber med fremover?





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



# Plikten gjelder hele personalpolitikken



-  Områder du som et minimum er pålagt å jobbe med
-  Plikten omfatter også en del ting som ikke passer inn i de nevnte områdene



# Agenda for dagen



Hva sier loven?

Aktivitetsplikten

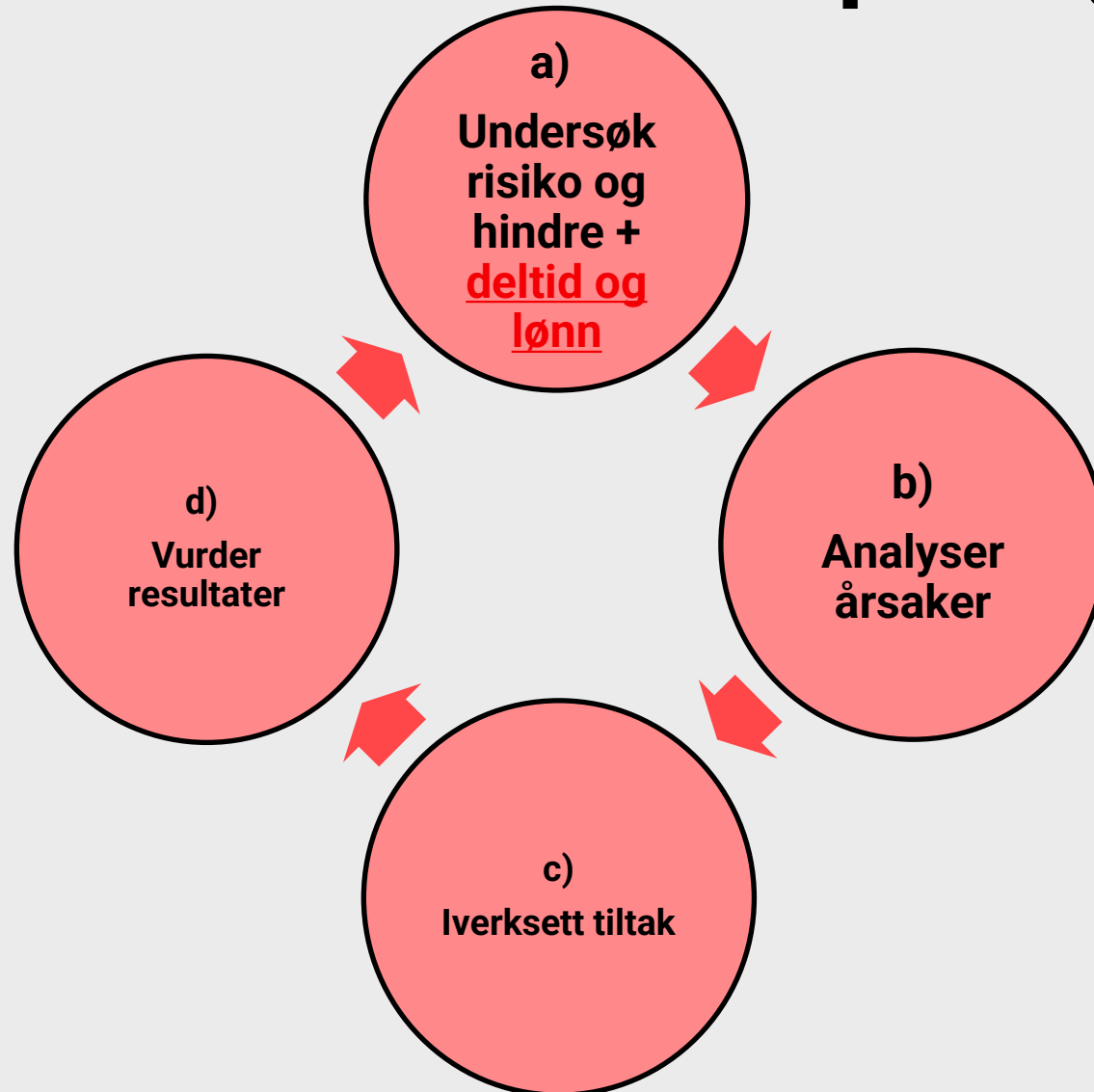
Arbeidsmetode

Roller i arbeidet

Redegjørelsesplikten



# Konkretisert aktivitetsplikt § 26 andre ledd





# Mentimeter – Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi har tydelige stillingsbeskrivelser som brukes ved ansettelser slik at forfremmelse gis på grunn av evner, prestasjoner og erfaring som er relevant for stillingen.

Ansatte som varsler om trakassering eller seksuell trakassering på arbeidsplassen forskjellsbehandles ikke ved tildeling av ansvar, status, forfremmelse eller lønn.

Ansatte som tar foreldrepermisjon, omsorgspermisjon, blir gift, gravid eller får familie forskjellsbehandles ikke ved tildeling av ansvar, status, forfremmelse eller lønn.

Hos oss tilbys arbeidsrelaterte språkkurs.

Språkkrav benyttes ikke som kriterier for forfremmelse med mindre det er helt nødvendig.

Ansatte med fravær knyttet til nødvendig behandling og rehabilitering forskjellsbehandles ikke ved tildeling av ansvar, status, forfremmelse eller lønn.

Kurs og konferanser arrangeres i universelt utformede lokaler.

- En del av arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering handler om å identifisere risiko og hindre knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter.
- Identifiser risiko og hindre i din virksomhet ved hjelp av spørsmålene i tabellen.
- Spørsmålene besvares med Stemmer, Stemmer ikke, Usikker



→ “Familieplanlegging og foreldrepermisjon bør aldri stå i veien for å ansette den riktige personen.”



# Agenda for dagen



Hva sier loven?

Aktivitetsplikten

Arbeidsmetode

Roller i arbeidet

Redegjørelsesplikten



# Roller i arbeidet



**Ledelse**



**Tillitsvalgte/verneombud/ansatte**



**Styrende organ**

# Agenda for dagen



Hva sier loven?

Aktivitetsplikten

Arbeidsmetode

Roller i arbeidet

Redegjørelsesplikten



# Hva er redegjørelsesplikten? (§26 a)

Virksomhetene skal redegjøre for:

(del 1) den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten  
og

(del 2) hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten (§ 26, 2.ledd a – d)

# Del 1: Likestillingsredegjørelsen

Minimumskrav hvert år

- Kjønnsbalanse
  - Andelen deltidsarbeid
  - Andelen midlertidig ansatte
  - Andel uttak av foreldrepermisjon
  
  - Resultatene fra lønnskartleggingen
  - Resultatene fra kartlegging av ufrivillig deltid
- } Hvert annet år

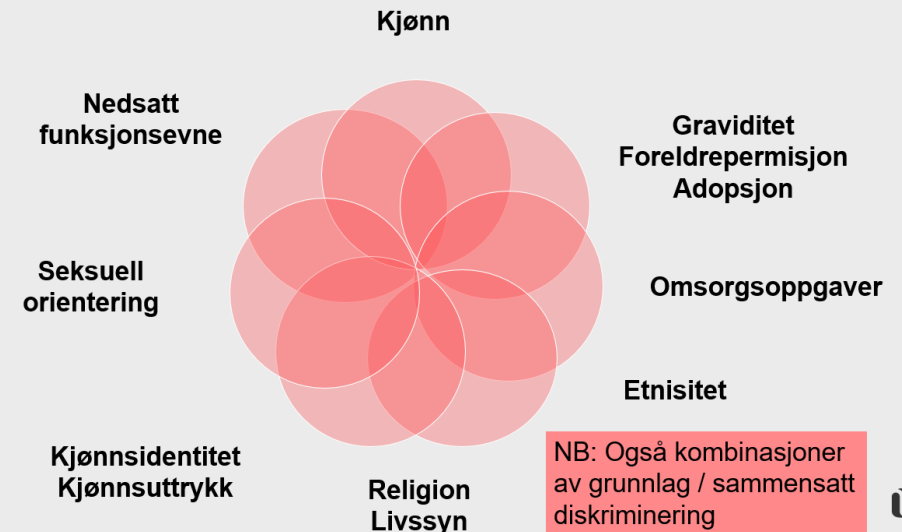
# Del 2: Likestillingsredegjørelsen

Redegjøres i prosaform

→ Prinsipper, prosedyrer og standarder

→ Hvem, hvor ofte, hvordan

- Undersøke risiko og hindre
- Analysere årsaker
- Iverksette tiltak
- Evaluere resultater





# Oppsummert og avsluttende



Hva sier loven?

Aktivitetsplikten

Arbeidsmetode

Roller i arbeidet

Redegjørelsesplikten



# ARP på 1-2-3



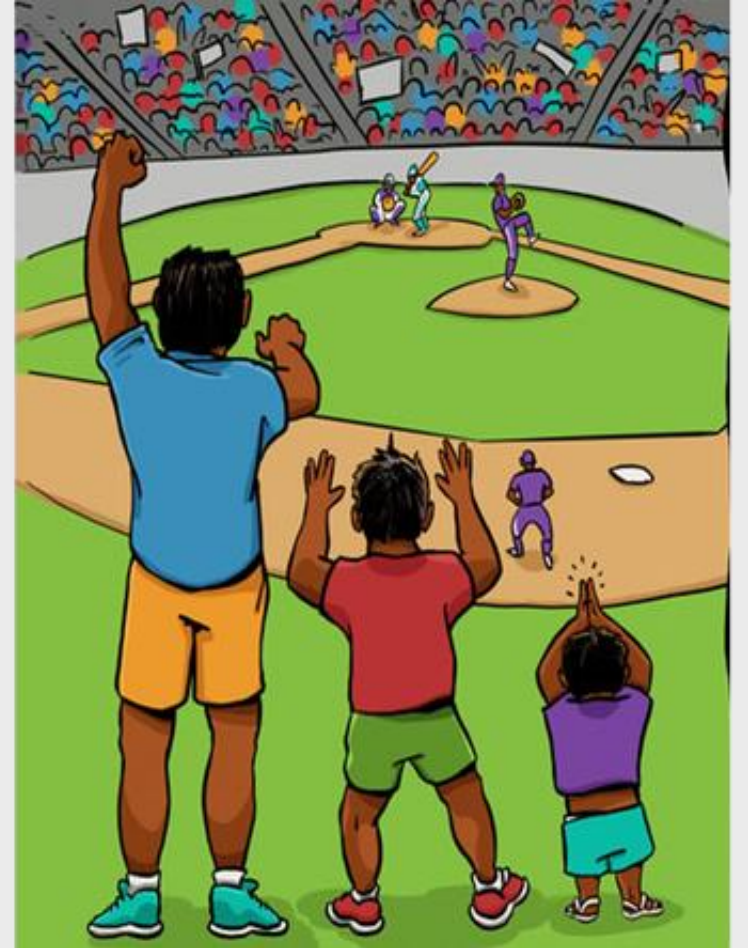
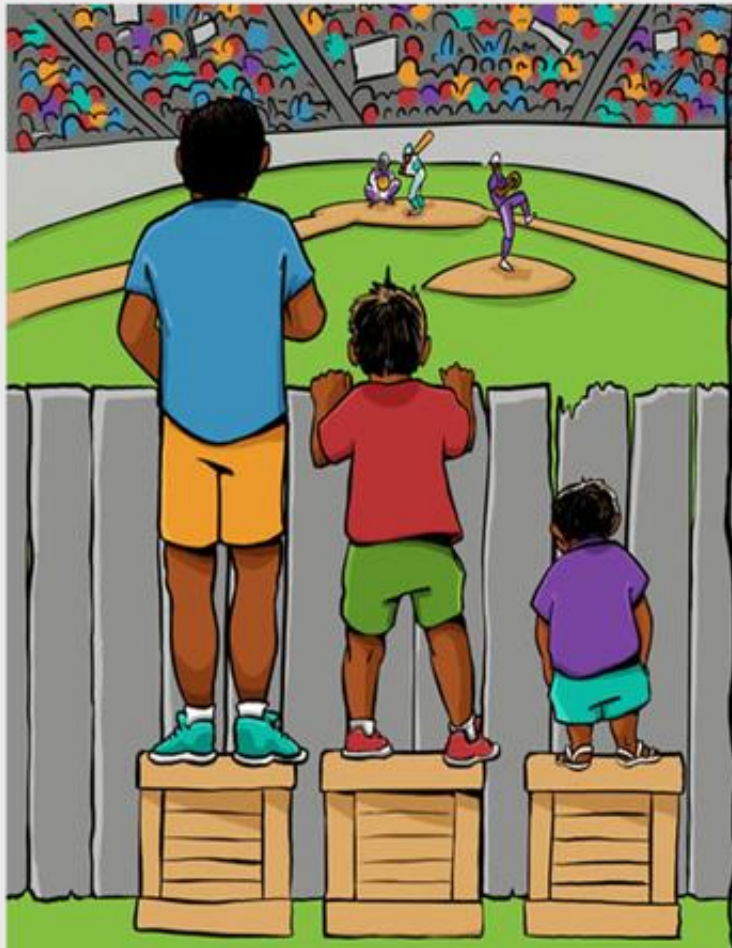
# Du har en stor verktøykasse

→ Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har fått i oppdrag fra myndighetene å lage veiledning og mal til plikten

→ <https://bufdir.no/Inkludering/arp/>

→ Likestillings- og diskrimineringsombudet har fått i oppdrag å veilede og følge opp plikten

→ [www.LDO.no](http://www.LDO.no)



**BUFDIR**

# Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: [www.ldo.no](http://www.ldo.no)

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: [post@ldo.no](mailto:post@ldo.no)