# LikestillingsredegjørelseEksempelmyndighet

*Vi jobber for likestilling og mot diskriminering og
stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet,
permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver,
etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse,
seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk,
alder og kombinasjoner av disse grunnlagene*

Denne malen viser hvilke elementer dere skal inkludere i likestillingsredegjørelsen. Den grå teksten er eksempler for å vise hvordan dere kan redegjøre for tall og arbeid for likestilling på deres myndighetsområde.]

### Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling har vi? Hva gjør vi for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av arbeidet vårt?

[Her skal dere beskrive hvordan hensynet til likestilling og ikke-diskriminering (på alle diskrimineringsgrunnlagene som er nevnt over) er integrert i for eksempel strategier, policies, prinsipper, standarder, arbeidsprosesser og prosedyrer for virksomheten deres. Husk at offentlige myndigheter også skal jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og motvirke stereotypisering basert på diskrimineringsgrunnlagene. Dere skal videre redegjøre for hva dere gjør for å omsette dette til praksis og handling, gjennom for eksempel analyser, mål, planer og tiltak. Se Bufdirs anbefalte arbeidsmetode for likestillingsarbeidet].

**Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder**I 2019 ble det utarbeidet en strategi for likestilling. Den ble vedtatt av ledelsen i 2020 og ble gjort kjent for alle ansatte på et allmøte. Målet med strategien er at vi skal ivareta hensynet til likestilling i all virksomhet, og at vårt arbeid bidrar til økt likestilling innenfor vår sektor. I tillegg har vi iverksatt en rekke tiltak for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i alt vårt løpende arbeide.

**Eksempler på hvordan likestilling kan inkluderes i tiltak og lover**

* Vi skal kartlegge konsekvenser for likestilling av alle tiltak (jf. utredningsinstruksen i statlige tiltak).
* Vi har vedtatt at vi hvert år skal kartlegge status for likestilling og risikoer for diskriminering i vår sektor og i vår myndighetsutøvelse.
* Vi har en egen plan for likestilling som oppdateres med nye mål og tiltak hvert år.

**Eksempler på beskrivelse av tjenester og infrastruktur**

* Vi har et mål om at personer som bruker våre tjenester og annet publikum skal få et likeverdig tilbud. På nettsidene våre har vi til enhver tid informasjon om våre viktigste tjenester på ti språk. Vi har lokaler som er fysisk tilrettelagt for synshemmede og personer i rullestol. Vi har fokus på kommunikasjon som ikke fremmer stereotypier, og vi sørger for god opplæring blant våre ansatte i holdninger og diskriminering.
* Vi har innført et meldesystem for publikum/brukere som blir utsatt for diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i vår myndighet.

**Eksempler på hvordan likestilling og risiko for diskriminering kan vurderes i planlegging, budsjett og fordeling av økonomiske midler:**

* Vi vurderer likestillingskonsekvenser gjennom konkrete beregninger. Her spør vi oss og regner på hvem som tjener, taper eller ikke nås når vi igangsetter tiltak og bevilger penger. For å gjøre disse beregningene benytter vi blant annet statistikk fra SSB.

**Eksempler på hvordan dere kan bygge kompetanse på likestilling, diskriminering og stereotypier:**

* Vi sørger for å gi våre ansatte kompetanse til å se mulige konsekvenser for likestilling og risiko for diskriminering i alt sitt arbeid. Dette gjør vi ved å ta opp slike problemstillinger jevnlig på avdelingsmøter.
* Det siste året har vi også invitert inn eksperter utenfra for å øke kompetansen på kjønns- og seksualitetsmangfold.

**Eksempler på hvordan likestilling og ikke-diskriminering vurderes i annen myndighetsutøvelse:**

* Vi kjenner til og bygger vår aktivitet på Den europeiske menneskerettskonvensjon, Rasediskrimineringskonvensjonen, Kvinnediskrimineringskonvensjonen og FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.
* Vi stiller krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypisering hos
våre underleverandører/tjenesteleverandører (for eksempel juridiske tjenester, kantinedrift, kommunikasjonstjenester, renhold, hoteller og konferanselokaler).
* Vi har utarbeidet arbeidsprosesser for alle typer saker vi jobber med. For å sikre at
vår myndighetsutøvelse ikke diskriminerer, men bidrar til likestilling, er det lagt inn at konsekvenser for likestilling skal undersøkes i alle prosesser.
* Minst 10 prosent av våre forskningsprosjekter skal undersøke status for likestilling innenfor vårt myndighetsområde.

### Hvordan vurderer vi resultatene som er oppnådd? Hvilke forventninger og planer har vi for arbeidet fremover?

[I denne delen skal dere beskrive funn og resultatene av arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering, samt planlagte tiltak og forventninger til likestillingsarbeidet framover].

#### Funn og resultater fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

[Her kan dere beskrive funn fra kartleggingen av likestilling på deres myndighetsområde/i deres sektor og tjenester, og fra kartleggingen av effekter fra deres eget likestillingsarbeid].

**Eksempel risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**Vi har samarbeidet med fylkesmannen/overordnet departement/Likestillings- og diskrimineringsombudet/likestillingssentrene/Norges institusjon for menneskerettigheter for å få kunnskap om diskrimineringsgrunnlagene og sentrale menneskerettigheter på vårt område.

**Eksempler på beskrivelse av risiko for diskriminering og hindre for likestilling i sektorer:**

* Det er store lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige fiskere.
* De fleste gårdsbruk eies av menn.
* Personer med utenlandskklingende navn må vente lengre på arbeidsavklaringspenger/får andre typer hjelpemidler/blir henvist til ulik eller mer tidkrevende behandling enn personer med norskklingende navn.
* Det er mange risikofaktorer i vår sektor som kan gjøre personer utsatt for seksuell trakassering (f.eks. store aldersforskjeller, alkohol på arrangementer, utbredt bruk av midlertidige ansettelser, uklare arbeids- og maktforhold etc.).
* Ungdom og eldre blir sjeldent hørt i prosesser som angår dem.

**Eksempler på beskrivelse av risiko for diskriminering og hindre for likestilling i tjenester:**

* Vi har vanskelig tilgjengelige lokaler for publikum.
* Våre mangler språkkompetanse blant våre ansatte og har for få tolker.
* Vi mangler informasjon til lesbiske og homofile par.
* Vi har lite kompetanse om kjønn- og seksualitetsmangfold i våre tjenester, noe som gjør at det er risiko for fordommer og stereotypier knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
* Vi mangler et meldesystem for elever/studenter/brukere som har blitt utsatt for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive resultater fra arbeidet:**

* Selv om vi har arbeidsprosesser for likestilling, blir disse sjeldent fulgt, og enda sjeldnere etterspurt.
* Målet om å rekruttere 100 nye unge jordbrukere gjennom kampanjen «En ny vår» gikk ikke som forventet. Vi fikk kun rekruttert 30.
* På kontorer der vi har ansatt flere personer med annen språkkompetanse enn norsk har vi fått mye bedre tilbakemelding på tjenestene våre.

#### Vi har følgende planer og tiltak for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

[Her kan dere beskrive videre tiltak og planer. Hvis tiltakene er konkrete og målbare bli det lettere å redegjøre for resultatene til neste år].

**Eksempler på beskrivelse av tiltak og mål:**

* Vi har invitert eksterne foredragsholdere til å snakke om likestilling, diskriminering, trakassering og stereotypisering i februar. Hensikten er at våre ansatte økt kompetanse på hvordan man opptrer inkluderende i møte med både brukere og medarbeidere.
* Før sommeren skal vi ha gjennomført workshops på ulike nivåer virksomheten. Målet er at de ansatte selv skal identifisere utfordringer og mulige løsninger knyttet til diskriminering og stereotypisering.
* I første kvartal gjennomførte vi en undersøkelse blant brukerne av våre tjenester der vi stilte spørsmål om likestilling og risiko for diskriminering. Vi spurte blant annet om behov for tilgjengelighet, tilrettelegging ift. språk, religion og livssyn, samt om noen følte seg utsatt for stereotypisering (i vår kommunikasjon ansikt til ansikt eller i vårt informasjonsmateriell). Vi vil gjennomføre to nye undersøkelser i året som kommer, for å se om tiltakene vi har iverksatt fører til økt tilfredshet blant de som bruker våre tjenester.
* Ettersom kun fem prosent av forskningsmidlene ble brukt på å undersøke likestilling, skal vi heve prosenten til 15 neste år.

**Eksempler på beskrivelse av suksess og videre planer for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering**

* I året som gikk har vi særlig lyktes med å..
* Framover vil vi jobbe mer med...

#### Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan (med utgangspunkt i grunnlag)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Grunnlag | Bakgrunnfor tiltakHva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere myndighetsområder? | Beskrivelseav tiltakHvilke tiltak har blitt iverksatt? | Mål fortiltakeneHvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess? | AnsvarligHvem i virksomheten har ansvaret for å følge opp og gjennomføre? | Status/DatoFrist?Utsatt, påbegynt, ferdig? | ResultatHvordan fungerte tiltaket og prosessen? |
| Kjønn |  |  |  |  |  |  |
| Graviditet,permisjon pågrunn av fødseleller adopsjon,omsorgsoppgaver |  |  |  |  |  |  |
| Etnisitet, religionog livssyn |  |  |  |  |  |  |
| Funksjons-nedsettelse |  |  |  |  |  |  |
| Seksuell orientering,kjønnsidentitetog kjønnsuttrykk |  |  |  |  |  |  |
| Alder |  |  |  |  |  |  |
| Kombinasjonerav grunnlagene |  |  |  |  |  |  |
| Stereotypiseringknyttet til grunnlagene |  |  |  |  |  |  |
| Trakassering,seksuelltrakassering ogkjønnsbasertvold |  |  |  |  |  |  |

#### Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan (med utgangspunkt i myndighetsområder)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OmrådeMå tilpasses den enkelte myndighet | Bakgrunnfor tiltakHva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag? | Beskrivelseav tiltakHvilke tiltak har blitt iverksatt? | Mål fortiltakeneHvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess? | AnsvarligHvem har ansvaret for å følge opp og gjennomføre tiltaket? | Frist /StatusFrist?Utsatt, påbegynt, ferdig? | ResultatHvordan fungerte tiltaket og prosessen? |
| Tjenester |  |  |  |  |  |  |
| Underleverandører |  |  |  |  |  |  |
| Infrastruktur |  |  |  |  |  |  |
| Informasjon/kommunikasjon |  |  |  |  |  |  |
| Budsjett |  |  |  |  |  |  |
| Planer |  |  |  |  |  |  |
| Regulering |  |  |  |  |  |  |
| Stereotypisering |  |  |  |  |  |  |
| Trakassering,seksuelltrakassering ogkjønnsbasertvold |  |  |  |  |  |  |
| **Grunnlagene vi jobber med er:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene |