

Verktøykasse for inkludering

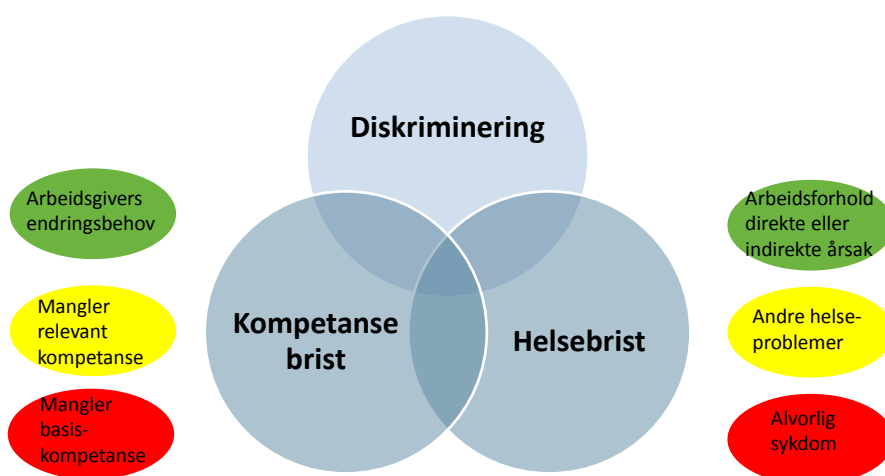
Hege Herø

fagansvarlig likestilling og inkludering
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund



www.ys.no

Inkludering eller ekskludering?



4F – en strategisk huskeliste

- **Forståelse**
 - "Du ser det ikke før du tror det"
 - Hvem sitter med definisjonsmakten?
- **Fagliggjøring/fakta**
 - Mer kunnskap, mindre syensing
- **Forankring**
 - Hvem kan bidra til at noe skjer? Ledelse, tillitsvalgte, andre?
- **Formidling**
 - Kommunikasjon er mer enn informasjon



www.ys.no

Men vi synser i vei...



www.ys.no

Tre argumenter for likestilling

- **Rettferdighet**
 - Rett til like muligheter og til verdighet
 - Rett til vern mot diskriminering og trakassering
- **Ressurser**
 - Hvis evnene er likt fordelt, bør disse utnyttes på en likeverdig måte
- **Representativitet**
 - Hvem er kundene/markedet?
 - Hvem er befolkningen/medlemmene?



www.ys.no

Individet og gruppen

- **Definisjonsmakt**
 - Hvem bestemmer hva som er riktig og viktig?
- "Arbeiderkollektivet"
 - Du skal yte like mye som oss – verken mer eller mindre
- Janteloven
- Minoritetsstress



www.ys.no

Minoritetsstress

- Usynliggjøring
- Oversynliggjøring
 - Kritisk masse mht annerledeshet?
- Mikroaggresjoner
 - "Kinesisk vanndråpetortur"
- Paternalisme
 - "Jeg vet hva som er best for deg"
 - "Nothing about us without us"



www.ys.no

YS' likestillingspris

- Formål: Å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle.
- Likestilling = Alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter når det gjelder muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling.
- Noen prismottakere:
 - Oslo kommune (2002)
 - DNB (2016)
 - Prosjekt "Likestilt arbeidsliv" (Agder) (2018)



www.ys.no

Aktuelt om likestilling

Ny aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven fra 01.01.2020



www.ys.no

Plikter for alle arbeidsgivere

Alle arbeidsgivere skal innenfor sin virksomhet **arbeide** aktivt, målrettet og planmessig for å

1. **fremme likestilling**
2. **hindre diskriminering** på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, *eller* kombinasjoner av disse grunnlagene
3. **søke å hindre** trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



www.ys.no

Plikter for alle arbeidsgivere

Likestillingsarbeidet skal bl.a. omfatte områdene

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse
- utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv



www.ys.no

Tilleggsplikter for mange

Mange arbeidsgivere skal også

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet i a til c



www.ys.no

Hvilke arbeidsgivere omfattes?

Tilleggspliktene pålegges

- alle offentlige virksomheter – uavhengig av størrelse
- private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte
- private virksomheter mellom 20 og 50 ansatte – hvis en av arbeidslivets parter i bedriften krever det



www.ys.no

Gode råd er ikke dyre

- Bruk de tillitsvalgte (og deres organisasjoner) som medspillere i prosessene
- Jobb systemisk og systematisk
- Gjør det enkelt, men husk fagligheten
- Bruk LDO (www.ldo.no) eller andre eksperter som rådgivere når det trengs



www.ys.no

Takk for meg!

Hege Herø

hh@ys.no

90 72 43 74

www.ys.no



www.ys.no