



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte

Likestilt arbeidsliv handlingsplan

Vedtatt i administrasjonsutvalget 28.03.2023



Forord

Norske myndigheter har en visjon om at alle som bor i Norge skal ha like muligheter til å delta i arbeidsliv og samfunnsliv. Selv om Norge ligger på toppen av statistikken over likestilte land, må enda flere få større mulighet til å bidra i verdiskapningen. For å nå denne visjonen må samfunnet tilrettelegges bedre. Et godt eksempel er Trøndelagsmodellen som har skreddersydde opplæringsløp, og som langt på vei sikrer deltakerne en fast jobb.

Det er stor sammenheng mellom bærekrafts-dimensjonene klima, sosiale forhold og økonomi - for å være bærekraftig må alle tre være oppfylt. Sosial bærekraft betinger at grunnleggende menneskelige behov dekkes, og at alle har like muligheter i samfunnet.

Aktivitets- og redegjøringsplikten (i likestillings- og diskrimineringsloven) er et nytt verktøy i likestillingskampen. Nå må alle virksomheter med minst 50 ansatte, for første gang, rapportere om den faktiske likestillingstilstanden og hva de gjør av aktivt likestillingsarbeid.

Denne handlingsplanen er fylkeskommunens første plan for likestillings- og mangfoldssatsning. Den er utarbeidet i tråd med Trøndelagsplanen og andre strategier.

Når vi ser på Statistisk sentralbyrås statistikker over likestilling og levekår, ligger Trøndelag godt an på landsbasis. Men målet er at *alle*, uansett kjønn, alder, funksjonsevne, hudfarge og kulturell bakgrunn skal ha like muligheter. Derfor jobber vi videre med å utjevne forskjeller mellom mennesker.

Fylkeskommunens forsterkede innsats på dette feltet handler om likestilling, inkludering og mangfold i vid forstand. Universell utforming skal for eksempel bidra til økt likestilling og bedre fysiske og digitale omgivelser for alle. Reduksjon av ufrivillig deltid skal bidra til at flere får økonomisk frihet. Vi jobber for å få en balansert sammensetning av arbeidsstokken vår. For å lykkes med dette, må vi sørge for ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser, og vi må sikre at lønn fastsettes etter objektive kriterier. Vi inkorporerer likestillingsperspektivet i personalrutiner og datasystemer, og ikke minst jobbes det med holdninger for å unngå minoritetsdiskriminering.

Trøndelag fylkeskommune sertifiserer seg i *Likestilt Arbeidsliv*, og vi håper og tror at flere trønderske virksomheter vil gjøre det samme.

Da kan vi løfte likestillingen til et nytt nivå - og oppnå et likestilt Trøndelag.

Organisasjonsdirektør

Knut Eirik Ballestad

januar 2023

Innhold

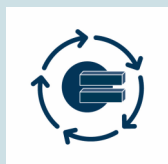
Forord	s. 2
Innhold	s. 3-4
Tilgrensende planer	s. 5
Sertifiseringen Likestilt arbeidsliv	s. 6
Likestilling og bærekraft	s. 7
Innsatsområder	
• Forankring	s. 8-11
• Heltid	s. 12-14
• Rekruttering	s. 15-17
• Livsfase	s. 18-20
• Inkluderende arbeidsmiljø	s. 21-13
• Likelønn	s. 24-26
• Tilrettelegging	s. 27-29
Begrepsforklaringer	s. 29-31
Kong Haralds tale	s. 32



Satsningsområder

Her kan du enkelt klikke på en av boksene under for å komme direkte til ulike deler i dokumentet. Du kommer tilbake til denne siden ved å klikke på ikonet (verktøykassen) i høyre hjørne. Satsningsområdene er selvstendige, og du trenger ikke lese alle for å få innsikt i ett enkelt område.

INNSATSOMRÅDENE:



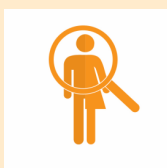
FORANKRING



HELTIDSKULTUR



LIVSFASE



REKRUTTERING



INKLUDERENDE ARBEIDSLIV



LIKELØNN



TILRETTELEGGING

BEGREPSAVKLARINGER

Navn og avgrensninger	<p>HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILT ARBEIDSLIV Gjelder for arbeidsgiveren Trøndelag fylkeskommune.</p> <p>I tillegg til denne handlingsplanen lages en mer detaljert tiltaksplan med tidsfrister og ansvarsfordeling for hvert tiltak.</p>
Relevante satsinger i Trøndelagsplanens kortsiktige del 2020-2023 (Planen fornyes høsten 2023)	<p>Kompetanse for å møte et arbeidsliv i endring. Samarbeid i nye strukturer. Innovative løsninger slik at alle kan jobbe og bo i hele Trøndelag. Bærekraft i egen organisasjon.</p>
Tilgrensende planer, styringsdokumenter og prosjekt	<p>Verdiskapingsstrategien Balansekunst TRFK's kommunikasjonsstrategi, etiske standard og organisasjonspolitik for 2023-2027 Kompetansestrategien (under revidering) Anskaffelsesstrategien Praksisnært partssamarbeid</p>
Sentrale nasjonale føringer	<p>NOU 2022:9 Inkluderende arbeidsliv Arbeidsmiljøloven Likestilling- og diskrimineringsloven Regnskapsloven §26 Lov om anskaffelser Åpenhetsloven Stortingsmelding 8 (2022-2023) Prop 133 L(2021-2022) Personvernforskriften (GDPR) Stortingsmelding 40 (2021) NOU 2019:2</p>

Om prosjekt Likestilt Arbeidsliv

Den 1. januar 2020 fikk alle arbeidsgivere en forsterket plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering. Trøndelag fylkeskommune har arbeidsplasser spredt over et stort geografisk område og har ca. 4500 medarbeidere. For å realisere målet om strategisk arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er vi avhengig av at hele organisasjonen drar i felles retning. Beslutning om prosjekt *Likestilt arbeidsliv* (LA) ble tatt i fylkesdirektørens ledermøte 30. august 2021.

At arbeidsgiver skal sertifiseres i likestilt arbeidsliv er *ett* av tre mål for prosjektet:

1. LA er et organisasjonsutviklingsprosjekt som skal bidra til at fylkeskommunen jobber mer systematisk *for* likestilling og *mot* diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlagene i likestillingsloven.
2. LA skal bidra til at arbeidsgiver sertifiseres og at likestillings-, diskriminerings- og mangfoldsperspektivet innlemmes i alle deler av organisasjonspolitikken.
3. LA skal bidra til at likestillings- og mangfoldsarbeidet forankres i en regional plan.

Sertifiseringen

Sertifiseringsordningen er under utvikling. Det har vært et pilotprosjekt ledet av Agder fylkeskommune, finansiert med tilskudd fra statsbudsjettet. Likestillingscenteret KUN (Kvinneuniversitet Nord) er en uavhengig tredjepart som akkrediterer sertifisører i sertifiserings-godkjenningen av den enkelte virksomhet. Sertifiseringen utvides til å bli en nasjonal ordning for private og offentlige virksomheter i 2023. Sertifiseringen er todelt med en sertifisering og en re-sertifisering. Sertifikatet må fornyes hvert tredje år.

En partssammensatt arbeidsgruppe i TRFK startet arbeidet i januar 2022. Sertifisering planlegges i mai 2023. Resertifisering vil skje i 2024.

Sertifiseringen har syv innsatsområder. Disse er direkte relatert til de personalområder som likestillings- og diskrimineringsloven omtaler, og som fylkeskommunen skal rapporteres på i årsmeldingen.

Innsatsområder for sertifiseringen presenteres fra side 8-20 med sjøgrønn farge:

- Forankring (gjennomgående tema i begge faser)
- Heltidskultur
- Rekruttering
- Livsfasen

Innsatsområder for re-sertifiseringen presenteres fra side 21-28 med oransje farge:

- Forankring
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Tilrettelegging
- Likelønn

Likestilt arbeidsliv og bærekraft



Kilde: Stockholm Resilience Centre. Oversatt av Trøndelag Fylkeskommune

Fylkeskommunen skal innlemme sosiale, miljømessige og økonomiske hensyn i den daglige virksomheten, og fremstå som et godt eksempel ved å velge den praksis som bidrar til best samfunnsutvikling. Fylkeskommunen benytter «bryllupskakemodellen» utviklet av Stockholm Resilience centre. Modellen viser sammenhengen mellom de ulike bærekraftsdimensjonene. På nederste nivå har vi selve grunnlaget for alt livet på jorden, uten dette fungerer ikke nivået over—den sosiale dimensjonen. Videre er den økonomiske dimensjonen avhengig av et samfunn for å ha en hensikt. Modellen kan også leses ovenfra og ned: Uten god økonomi og gode institusjoner blir det mer fattigdom og få rettigheter. Uten dette på plass kan vi ikke samle verdens befolkning til å ta vare på det nederste laget: klimaet og miljøet.

Likestilt arbeidsliv bygger opp under FNs bærekraftsmål, spesielt den sosiale dimensjonen. Mål 1 om å utrykke fattigdom, mål 5 om likestilling mellom kjønn, mål 8 om anstendig arbeid - og ikke minst mål 17 om samarbeid mellom aktører i samfunnet er sentrale for prosjektet.

FORANKRING

Hvorfor forankring?

Dette innsatsområdet skal sikre at likestillings- og mangfoldsperspektivet forankres i organisasjonens strategier og mål, og blir en integrert del av arbeidsmetodene i hele organisasjonen.

For å lykkes må det være god forankring både oppover og nedover i organisasjonen. Systematisk tilnærming i arbeidet kan skape involvering og engasjement på alle tjenesteområder og alle nivå.

Det er viktig at det blir flere fra underrepresenterte grupper i nøkkelroller og lederstillinger slik at mangfoldet gjenspeiles i hele organisasjonen.



Forankring

Ledere med personalansvar og tilsettingsmyndighet må ha grunnleggende forståelse av hva likestilt arbeidsliv betyr. I tillegg er det viktig med en inkluderende og aksepterende arbeidskultur i hele organisasjonen.

Ulike seksjoner er involvert i ulike deler av likestillingsarbeidet, derfor er det viktig å koordinere innsatsen. Fylkeskommunen har store datamengder i ulike fagsystem som kan deles og gjenbrukes i større grad.

Medarbeiderundersøkelser viser at det bør legges bedre til rette for både erfaringsdeling og samarbeid på tvers i organisasjonen.

Bedre kunnskapsgrunnlag og formidling om den faktiske likestillingstilstanden og det aktive likestillingsarbeidet gjør fylkeskommunen til en attraktiv arbeidsplass.





Forankring

GJENNOMFØRTE TILTAK

- Likestilt arbeidsliv er en del av organisasjonskulturen vi skal leve opp til i organisasjonspolitikken (2023-2027).
- I samarbeid med seksjon kommunikasjon og seksjon IKT er det gjort et innsiktsarbeid som kartla mål og visjon med prosjekt likestilt arbeidsliv. I tillegg ble det identifisert viktige datakilder og analysebehov for å oppfylle arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP).
- Medarbeiderundersøkelsen er videreutviklet med ti spørsmål om varsling og tre spørsmål om likestilling.
- Mal for den obligatoriske medarbeidersamtalen i Dossier er videreutviklet med to nye tema; ytringsklima og likestilling.
- HAMU setter likestilt arbeidsliv på agendaen minst to ganger årlig.

TILTAK DET JOBBES MED

- Status for likestillings- og mangfoldsarbeidet rapporteres i årsmeldingen.
- Etablere en dataplattform i Trøndelag fylkeskommune der «Likestilt arbeidsliv» er pilot. Dette gir mulighet for kontinuerlig oppdatering av likestillingstilstanden i fylkeskommunen.
- Trene opp likestillingsbevisstheten i hele organisasjonen. Kurs for tillitsvalgte, verneombud, ledere med personalansvar og ansatte.
- Informere og involvere større deler av organisasjonen for å skape engasjement på alle nivå.
- Utvikle en kommunikasjonsplan for likestillingsatsingen.
- Kompetansestrategien til Trøndelag er under revidering. Likestilt arbeidsliv er foreslått som et nytt fokusområde.
- Gjennomgang av personalhåndboken. Vi ser på reglement og rutiner med et likestillingsblikk.



Forankring

ARBEIDSGRUPPA FORESLÅR YTTERLIGERE TILTAK

- Definere hva vi mener med likestilling og mangfold i Trøndelag fylkeskommune.
- Tallfeste flere mål for likestillings- og mangfoldsarbeidet.
- Koordinering av likestillingsarbeidet i organisasjonen. Workshop med alle seksjoner som har pågående utviklingsarbeid som grenser til likestilt arbeidsliv.
- Mangfoldsledelse legges inn som tema i lederopplæringen og mellomlederopplæringen.
- Likestilt arbeidsliv legges inn som tema i prosjektet Praksisnært partssamarbeid.
- Bruke sertifiseringsseremonien som markedsføringstiltak. Legge den til en stor arena der mange aktører møtes (Trøndelagsmøtet, Arena Trøndelag eller lignende).
- Bedriftshelsetjenesten gjøres kjent med prinsippene i LA for å ta det med i sitt arbeid for fylkeskommunen.

Mål: Gjøre likestillingsbevisstheten i organisasjonen så høy at prosjekt *Likestilt arbeidsliv* er unødvendig.



HELTIDSKULTUR

Hvorfor heltidskultur?

Dette innsatsområdet skal sikre en heltidskultur i hele organisasjonen.

Heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten. Dette kan også bidra til at flere får en lønn å leve av.

Forskjellen i kvinner og menns arbeidstid minker sakte, men sikkert. Flere kvinner jobber heltid og noen flere menn jobber deltid.

Men vi har fremdeles et kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge, der menn og kvinner jobber i ulike næringer. Forklaringen ligger blant annet i norske ungdommers utdanningsvalg, som i stor grad er kjønnsstradisjonelle.

Deltid er mest utbredt i kvinnedominerte yrker. Det er også noe av forklaringen på at kvinner utfører mest ubetalt husholds- og omsorgsarbeid.

Det er mer vanlig med deltid blant personer med innvandrerbakgrunn og nedsatt funksjonsevne.



Heltidskultur

I følge hovedtariffavtalen er hovedregelen at det skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Dette skal ikke være til hinder for at personer med redusert funksjonsevne får individuell tilrettelegging, selv om det innebærer behov for redusert stillingsprosent.

Fylkestinget vedtok allerede i desember 2020 at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling ved rekruttering i Trøndelag fylkeskommune, og at unntak skal drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Dersom det avdekkes ufrivillig deltidsarbeid skal arbeidsgiver finne årsakene til dette og iverksette tiltak.

Ved siste kartlegging var det 282 personer som hadde uønsket deltid i TRFK. Lærere, miljøarbeidere og personell i kantine, renhold og drift er de største gruppene.



Antall ansatte i Trøndelag fylkeskommune som jobber deltid og ufrivillig deltid

Tall fra intern kartlegging i 2021



Heltidskultur

GJENNOMFØRTE TILTAK

- Laget retningslinjer for heltidskultur i Trøndelag fylkeskommune som fremmer heltid og reduserer deltid, blant annet gjennom:
 - ◇ Samarbeid på tvers mellom de ulike skolene/seksjonene for å oppnå flest mulig hele stillinger. Tillitsvalgte involveres i arbeidet.
 - ◇ Utlysning og tilsetting i hele stillinger, bruke stillingsprosenten uten desimaler, unntak drøftes med tillitsvalgte.
 - ◇ Ufrivillig deltid kartlegges annet hvert år.
 - ◇ Deltidsansatte kan hevde fortrinnsrett. Dette er tatt inn i tilsetningsreglementet.
 - ◇ Arbeidsgiver informerer og drøfter prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.
 - ◇ Ivaretagelse av ansatte med nedsatt arbeidsevne skal forhindre deltid og frafall. Oppfølging skal skje i.h.h.t. *Retningslinje for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne i Trøndelag fylkeskommune* og rutiner for oppfølging ved sykefravær.

TILTAK DET JOBBES MED

- Innføre en obligatorisk samtale om tilrettelegging før redusert stilling kan innvilges.
- Kompetanseutvikling for deltidsansatte slik at stillingsutvidelse blir mulig.
- Kartlegge deltid i et kjønnsperspektiv og i et mangfoldsperspektiv.

Mål: Redusere andelen som har ufrivillig deltid med 10 prosent innen 2026.

REKRUTTERING

Hvorfor rekruttering?

Dette innsatsområdet skal sikre en mangfoldig og likestilt rekrutterings- og karrierepolitikk. Alle medarbeidere i TRFK skal ha gode muligheter for utvikling og fremgang.

Lavere befolkningsvekst og en aldrende befolkning gjør at vi får økt behov for å utnytte hele arbeidskraften i samfunnet. For å ivareta statens pensjonsforpliktelser, må flere bidra i verdiskapningen.

Samfunnet har en stor arbeidskraftreserve. En stor del av de ikke-sysselsatte har stått lenge utenfor arbeidsmarkedet, eller har aldri vært i arbeid. Innvandrere har lavere yrkesdeltagelse enn befolkningen ellers. Hvis flere skal inkluderes i arbeidslivet, må inngangen bli lettere for dem som står utenfor.

I 2022 var det 6,3 % av fylkeskommunens ansatte som hadde ikke-norsk landbakgrunn.

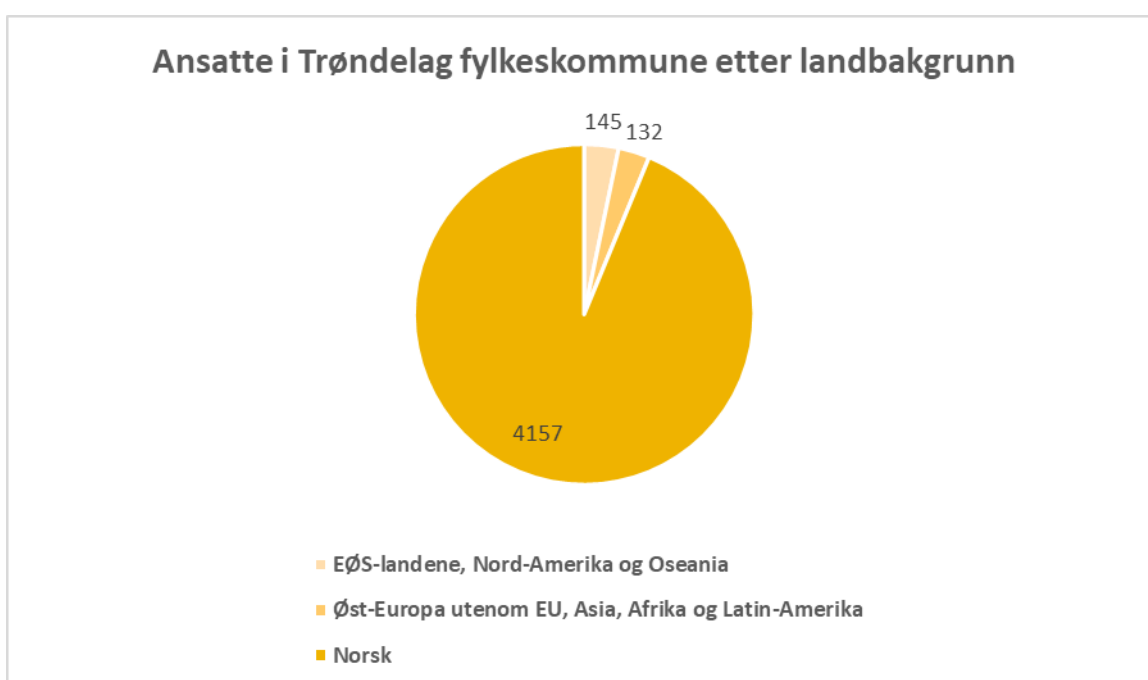


Rekruttering

Vi må søke etter kvalifiserte medarbeidere blant all kompetansen som er tilgjengelig i samfunnet. Fylkeskommunen lyser ut mellom fem og seks hundre stillinger og mottar mellom åtte og ni tusen søknader hvert år.

Rekruttering handler ikke bare om behov for en ny medarbeider, men også hvordan vi fremstår gjennom annonsering og kontakt med søkere. Søkere som ikke når opp i konkurransen om en stilling skal likevel sitte igjen med positiv opplevelse av prosessen og ha lyst til å søke andre stillinger hos oss.

Fylkeskommunen kan gjøre mer for at flere innvandrere og personer med funksjonsnedsettelse får en meningsfull jobb. Det er saklig grunn til å reservere noen stillinger for visse grupper. Ved å stille krav om mangfoldskompetanse i utlysningsteksten begrenser vi søkerkretsen og oppfordrer underrepresenterte grupper til å søke. Gjennom trainee-ordningen for personer med funksjonsnedsettelse, hull i CV eller minoritetsbakgrunn bidrar vi til å redusere utenforskap.





Rekruttering

GJENNOMFØRTE TILTAK

- Positiv særbehandling i et avgrenset antall stillinger som ble øremerket til trainee.
- Videreutviklet rutiner for annonsering av ledige stillinger:
 - ◊ Annonserer i nye kanaler for å treffe søkere fra hele befolkningen.
 - ◊ Bevisst bruk av språk og bilder, klarspråk i annonser.
 - ◊ Oppfordrer underrepresenterte grupper til å søke ved en tydeligere mangfolds-erklæring i annonser.
- Endret tilsettingsreglement med strengere krav til håndtering av søkere fra underrepresenterte grupper.
- Webinar for rekrutteringspersonell med tema:
 - ◊ Tilsettingsreglement og relevante lover
 - ◊ Seleksjonsmetoder
 - ◊ Utlysningstekster og jobbanalyse
- Fylkeskommunen bruker sin innkjøpsmakt og setter krav til tilbydere om mangfold- og likestillingsperspektiv i anbud ved anskaffelser av rekrutteringstjenester.
- Nye lederverktøy i Webcruiter, "Innstillingsmodulen" og "Innhente-opplysninger-modulen":
 - ◊ Innstillingsmodulen dokumenter saksbehandlingen i rekrutteringsprosesser. I tillegg blir den etterprøvable slik at vi følge med på søknadshåndteringen av kandidater fra målgruppa.
 - ◊ Innhente-opplysninger-modulen sikrer at konto- og personopplysninger kan innhentes på en sikker måte. Dette forenkler arbeidet med arbeidsavtaler.

TILTAK DET JOBBES MED

- Etablere en fast, forutsigbar trainee-ordning i TRFK med fem stillinger.
- Opplæringstiltak for å øke kompetansen i mangfoldsrekruttering og sikre en ikke-diskriminerende rekrutteringspraksis.
- Tilby praksisplass til flere personer gjennom NAV, for arbeidstrening eller språkopplæring.

Mål: Tilsette flere medarbeidere fra underrepresenterte grupper for å speile befolkningen i fylket.

Hvorfor livsfase?

Dette innsatsområdet skal sikre at ansatte kan delta i arbeidslivet og yte best mulig gjennom hele sin yrkesaktive periode.

Livsfasepolitikken legger til rette for likestilt foreldreskap, livslang læring og fleksible løsninger for alle uansett livsfase og livssituasjon.

Unge medarbeidere skifter jobb oftest. Virksomheter som investerer tid og ressurser på sine nyansatte har større sannsynlighet for å holde på talentene.

Forventet levealder øker og den generelle helsetilstanden bedres. Vi kan vi forvente å være yrkesaktive lenger enn tidligere.



Livsfase

Bare halvparten av 63-åringene i Norge er i jobb. Dette skyldes både at noen ønsker tidlig pensjon, men også at eldre arbeidstakere diskrimineres ved rekruttering. Aldersdiskriminering er ifølge likestillingsombudet det største diskrimineringsgrunnlaget. Vi kan ikke akseptere denne forskjellsbehandlingen bare fordi vi er vant til den. Fylkeskommunen må fremme ressursperspektivet ved å ha seniorer ansatt og å bidra til å skape et arbeids- og samfunnsliv som ikke setter aldersmerkelapper på folk.

Aldersmangfold har stor verdi. De eldre og erfarne besitter noen typer kompetanse, mens de unge og nyutdannede kommer inn på arbeidsplassen med annen kompetanse.



Fleksibilitet og god arbeids- og livsbalanse er like viktig i alle faser. Småbarnsforeldre trenger fleksibilitet for å hente barn i barnehage og skole, mens eldre arbeidstakere kan ha gamle foreldre. Andre tilhører den såkalte sandwich-generasjonen; de som fikk barn sent i livet og som samtidig har eldre omsorgstrengende foreldre slik at de opplever press fra flere kanter.



Livsfase

GJENNOMFØRTE TILTAK

- Fylkestinget har vedtatt en livsfasepolitikk som handler om likeverd for medarbeidere i alle livsfaser. Den skal fremme utvikling, mestring og motivasjon .
- Fleksitids- og permisjonsreglement som gir fleksibilitet og god balanse mellom jobb og privatliv i de ulike livsfaser.
- Årlig medarbeidersamtale for alle.
- Redusert undervisning for nytilsatte lærere med inntil 6 % det første yrkesåret.
- Mulighet for uttak av seniordager (62 år/ 5 dager og 65/10 dager).
- Lærere kan få redusert undervisning når de blir seniorer (6% reduksjon ved 57 år og 12,5% reduksjon ved 60 år).
- Mestringssamtaler tilbys gjennom bedriftshelsetjenesten ved behov.
- Opprettet nettverket *Ung i Trøndelag fylkeskommune*.
- Vedtak om at ansatte har mulighet for fjernarbeid og hjemmekontor etter avtale med egen leder.

TILTAK DET JOBBES MED

- Onboarding-program og mentorordning for nyansatte
- Løfte junior-perspektivet i livsfasepolitikken
 - ◇ Fremme likestilt foreldreskap
 - ◇ Oppdatere informasjonen om muligheter og rettigheter for ansatte som venter barn.
- Kartlegginger:
 - ◇ uttak av foreldrepermisjon/omsorgspermisjon, antall uker fordelt på kjønn
 - ◇ fraværsdager med syke barn, fordelt på kjønn
- Øke kompetansen om betydningen av god jobb-hjembalanse.
- Lage en retningslinje for fjernarbeid og hjemmekontor.

Mål: Øke den gjennomsnittlige pensjonsalderen fra 64 til 66 år innen 2026.

Hvorfor inkluderende arbeidsmiljø?

Dette innsatsområdet skal sikre et inkluderende, helsefremmende og utviklende arbeidsmiljø, der flest mulig bidrar mest mulig ut fra de ressurser de har.

Alle ansatte skal inkluderes i fellesskapet uansett bakgrunn, alder, funksjonsnedsettelse eller helseutfordring. Alle skal ha anledning til å delta og si sin mening, både i sosiale og faglige sammenhenger der diskusjoner foregår og avgjørelser tas.

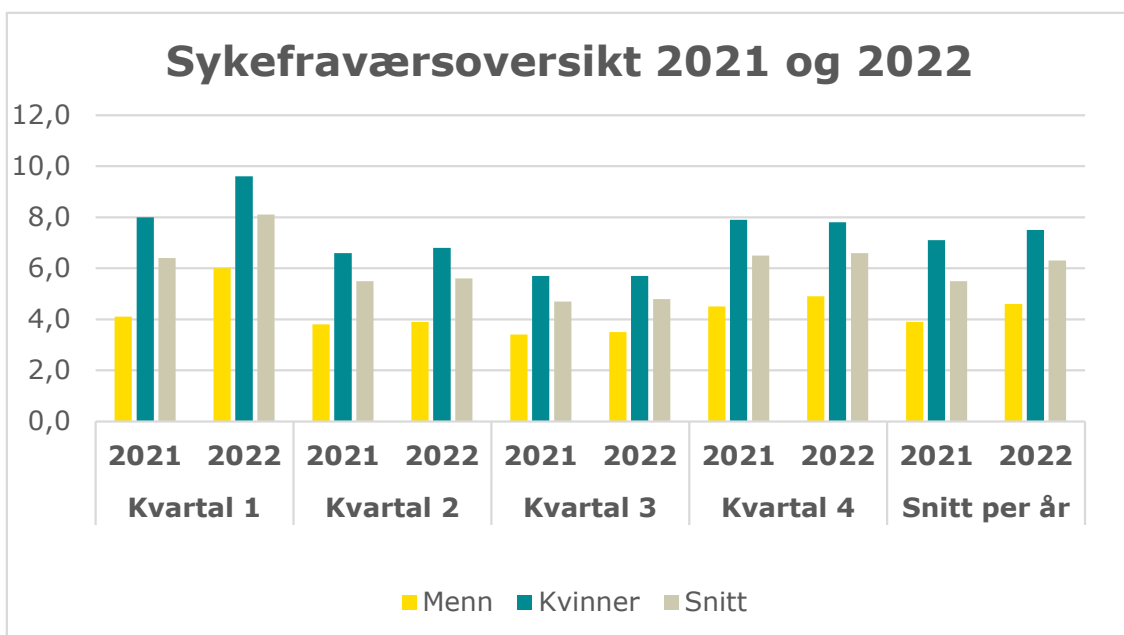
Hvis både ledere og medarbeidere legger stor vekt på det daglige arbeidsmiljøet, skapes trivsel og tillit, og vi forebygger frafall.



Inkluderende arbeidsmiljø

Ifølge fylkeskommunens etiske standard skal vi ha en ytringskultur som stimulerer ansatte til å si sin mening. Den elektroniske varslingskanalen gjør det enkelt for ansatte å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er ønskelig at medarbeidere bruker sin ytringsfrihet, også til kritikk av fylkeskommunens virksomhet, uten at dette betegnes som varslings.

Det er en målsetting at vi ikke har forhold i arbeidsmiljøet som påvirker ansattes helse negativt og fører til fravær. Ved universell utforming legger vi til rette for at alle, uavhengig av funksjonsevne, kan jobbe i fylkeskommunen og benytte seg av fylkeskommunens tjenester. For å lykkes med IA-arbeidet må vi jobbe systematisk med forebygging av arbeidsrelaterte plager og god sykefraværsoppfølging. Fysisk og psykisk helse er like viktig.



Kilde: Diagrammet viser gjennomsnittlig sykefravær i Trøndelag fylkeskommunen for årene 2021 og 2022, fordelt på kjønn.



Inkluderende arbeidsmiljø

GJENNOMFØRTE TILTAK:

- Retningslinjer for forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering mot arbeidstakere i Trøndelag fylkeskommune.
- Ytringsklima og likestilling er tatt inn som faste tema i medarbeidersamtalen.
- Deler av medarbeiderundersøkelsen og varslingsprosedyren er oversatt til sørsamisk. Det jobbes videre med oversettelsen.
- Varslingskanalen er løftet opp og gjort mer synlig for alle ansatte.
- Tatt i bruk opplæringsfilmer om varsling. Arbeidstilsynet har utviklet fem informative episoder som er relevant både for ledere og medarbeidere.
- Undersøkelse av varslingssaker er lagt inn i anbudet på bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten bistår ved undersøkelser i sammensatte varslingssaker.

TILTAK DET JOBBES MED:

- Arbeidsmiljøutvikling og holdningsarbeid for å redusere psykiske og fysiske belastninger på arbeidsplassene samt forebygge diskriminering og seksuell trakassering.
- Utvikle e-læring om varsling.
- Utvikle et onboardings-program der etikk, organisasjonspolitikk og ytringsklima blir faste tema i oppfølgingssamtaler under prøvetid.
- Varsling og ytringsklima gis økt oppmerksomhet i lederopplæringen av rektorer og seksjonsledere.
- Få et bedre sammenligningsgrunnlag for varslingseffektivitet. Oppfordre andre fylkeskommuner, spesielt de som har samme leverandør for medarbeiderundersøkelsen (Rambøll), til å benytte samme spørrebatteri som i vår undersøkelse.
- Lage rutine for bruk av tolk ved behov i personalsaker mm.
- Lage retningslinje for inkluderende seminarer og konferanser.
- Forny retningslinje for konflikthåndtering, legge temaet inn i lederopplæringen.
- Kartlegge årsaker til turnover, etablere en rutine for sluttsamtaler.

Mål: Redusere sykefraværet til 4.9 % innen 2026.

Hvorfor likelønn?

Dette innsatsområdet skal sikre at lønn fastsettes etter kjønnsnøytrale kriterier og normer.

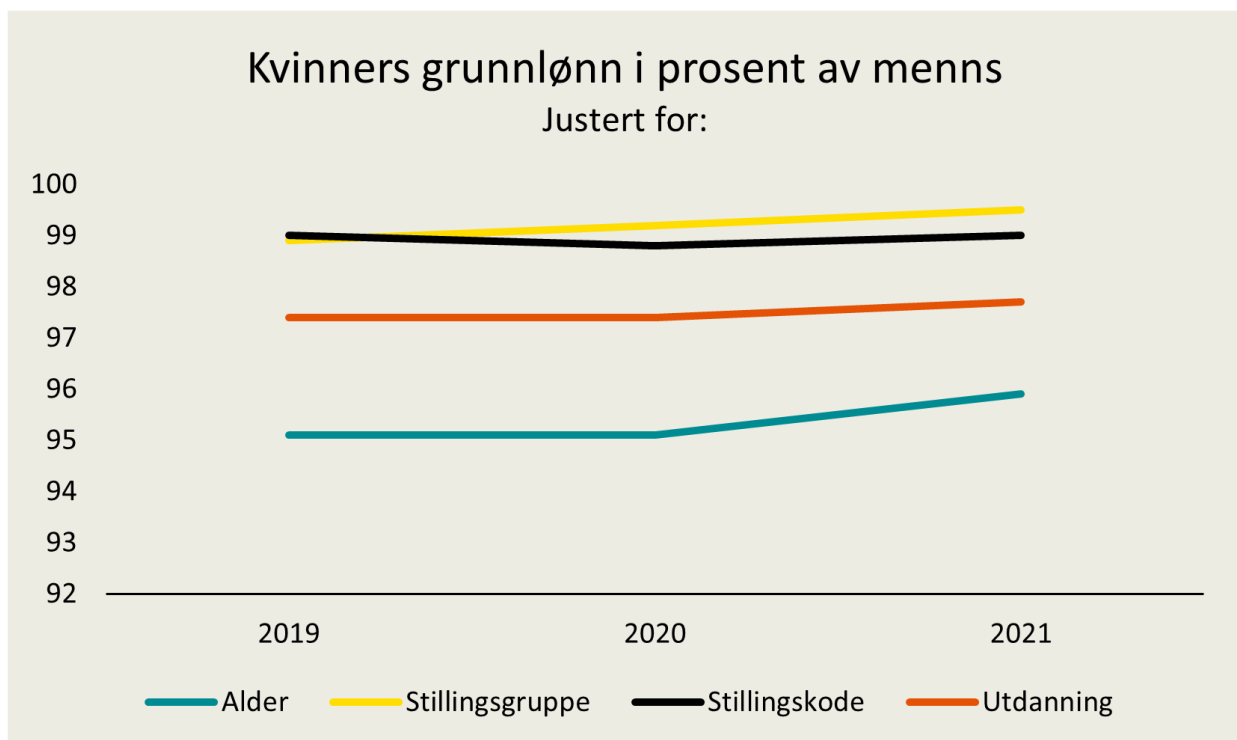
Likelønn mellom kvinner og menn betyr ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi, skal ha samme kronebeløp utbetalt. Det kan være akseptable forskjeller i lønn som skyldes ulikheter i ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring eller lignende, så lenge kvinner og menn vurderes på en likeverdige måte etter de samme kriteriene.



Likelønn

Tall fra SSB viser at gjennomsnittlig månedslønn for kvinner er 87,6 prosent av menns. Det er store forskjeller i lønnsgapet mellom menn og kvinner, og generelt er det slik at gapet øker med alderen. Det er en tendens til mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i lavtlønnsyrker. Størst lønnsforskjeller finner vi blant ledere, som er den yrkesgruppen med høyest lønninger, i tillegg til akademiske yrker og høyskoleyrker for de som er fylte 45 eller 55 år.

Lønnskartlegginger i Trøndelag fylkeskommune viser at det er små forskjeller mellom kvinner og menns lønn, men vi er ikke helt i mål.



Kartlegging av lønn i Trøndelag fylkeskommune viser små forskjeller mellom kvinner og menn, men det er fortsatt behov for utjevning for å nå målet om likelønn. Kilde: PAI-statistikk



Likelønn

TILTAK VI HAR GJENNOMFØRT:

- Likelønn er tema i årlige lønnsforhandlinger.
- Utviklet fylkeskommunens lønnspolitikk til et personalpolitisk virkemiddel. Det gir forutsigbarhet og tydeliggjør kriterier for lønnsdannelse.
- Ansatte kan be om en lønnsutviklingssamtale med sin leder. Hensikten med samtalen er å diskutere hvordan arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling med utgangspunkt i de gjeldene kriterier.
- Ansatte som er i garantilønnsystemet (hovedsakelig kapittel 4) kan be om lønnsforhandlinger etter gjennomført relevant etter- og videreutdanning.

TILTAK VI JOBBER MED:

- Analyserer kjønns- og lønnsbalansen i organisasjonen for å rette opp eventuelle lønnsforskjeller.
- Analyserer ulike stillingers verdi for å sikre at de måles gjennom en objektiv sammenligning av kompetansekrav, ansvar og anstrengelse.

Mål: kvinners lønn skal være 100 % av menns lønn justert for stillingskode eller stillingsgruppe innen 2026.

TILRETTELEGGING

Hvorfor tilrettelegging?

Dette innsatsområdet skal sikre tilrettelegging for arbeidstakere som krever varig eller midlertidig tilrettelegging av arbeidet.

Tilretteleggingen skal ivareta medarbeidere med ulike funksjonsevner og ulike arbeidsevner.

Velfungerende og funksjonelle omgivelser er viktig for hele befolkningen og for gode lokalmiljøer og samfunn. Universell utforming er en samfunns kvalitet som bidrar til samfunnets bærekraft, økt likestilling og bedre fysiske og digitale omgivelser for alle.

Kravene til universell utforming er nedfelt i bl.a. plan- og bygningsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.



Tilrettelegging

TILTAK VI HAR GJENNOMFØRT:

- Laget retningslinjer for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.
- Fylkeskommunen har et system for årlige vernerunder.
- Samarbeidsavtale med bedriftshelsetjenesten om tjenester som forebygger u-helse.

TILTAK DET JOBBES MED:

- Tilgjengelighetserklæring om universell utforming som skal sikre alle tilgang til våre nettsted.
- Kartlegging av nye og gamle bygg for å sikre at fylkeskommunen har tilrettelagte arbeidsplasser for alle:
 - ◇ Kjønnsnøytrale toalett/garderober
 - ◇ Bedre tilgjengelighet og funksjonalitet for personer med nedsatt funksjonsevne
 - ◇ Rom for å trekke seg tilbake for å hvile, amme eller be
- Lage rutiner for at all viktig informasjon når alle ansatte. For eksempel at referat fra allmøter blir gitt digitalt, med tolk eller teksting.
- Tverrfaglig gruppe for arbeidet med universell utforming.

Mål: Fylkeskommunens digitale og fysiske løsninger er funksjonelle for alle, uavhengig av livsfase og funksjonsnivå.



BEGREPSFORKLARING

Hva er likestilling?

I likestillings- og diskrimineringsloven defineres likestilling som likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters muligheter. Alle mennesker skal ha like muligheter til å utvikle seg og leve gode liv. I Norge har likestillingsarbeidet tradisjonelt dreid seg om likestilling mellom kvinner og menn, men nå omhandler begrepet også funksjonsevne, alder, kulturell bakgrunn, seksuell orientering og religion. Likestilling regnes som en av samfunnets grunnverdier, og Norge har forpliktet seg til å fremme likestilling gjennom FNs menneskerettighetserklæring.

Hva er diskriminering?

Diskriminering er at noen blir behandlet dårligere enn andre uten at denne forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Dette er forbudt. Norge har et godt regulert arbeidsliv, likevel opplever noen usaklig forskjellsbehandling. Det foregår både direkte og indirekte diskriminering.

Indirekte diskriminering er når personer med ulike behov likevel behandles likt, for eksempel manglende tilrettelegging av arbeidsplassen for funksjonshemmede.

Direkte diskriminering er når personer som ellers er like behandles ulikt for eksempel at en person med utenlandsk navn ikke kalles inn til intervju selv om vedkommende er kvalifisert.

Vi har flere lover som skal beskytte mot diskriminering. De viktigste er likestillings- og diskrimineringsloven og Arbeidsmiljøloven. Likeverdige offentlige tjenester handler om å tilby tjenester av like god kvalitet til alle, som er tilpasset den enkelte eller tilpasset enkelte grupper.



BEGREPSFORKLARING

Diskrimineringsvurderingen

Ved vurderinger om diskriminering har skjedd kan vi bruke følgende spørsmål:

- *Er det forskjellsbehandling?* Har noen blitt behandlet mindre ugunstig enn andre, er det en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling på individnivå.
- *Er det et vernet grunnlag* (kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder)?
- *Er det et lovlig unntak?* Forskjellsbehandling på grunn av et diskrimineringsgrunnlag kan være lovlig dersom tre vilkår er oppfylt:
 1. Det er saklig begrunnet.
 2. Det er nødvendig.
 3. Det er ikke uforholdsmessig inngripende overfor deg som forskjellsbehandles.

Dette betyr at eventuelle ulemper forskjellsbehandlingen får for deg må avveies mot de fordelene den er ment å fremme. Vurderingen vil være om forskjellsbehandlingen samlet sett fremstår som en rimelig løsning.

AHA-effekten

Det er en huskeregel vi kan bruke når vi skal vurdere tilfeller av trakassering og seksuell trakassering. Det er relevant å se nærmere på:

A -avhengighet (maktubalanse)?

H- hyppighet (hvor ofte)?

A - alvorlighetsgrad (hva skjedde)?



BEGREPSFORKLARING

Hva er mangfold?

Mangfold er sammensetningen av forskjeller. Forskjellene kan være alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet, seksuell orientering, og forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon.

Hva er positiv særbehandling?

Et forbud mot diskriminering er dessverre ikke nok for å oppnå reell likestilling. Derfor er det gitt adgang til å særbehandle noen grupper i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne særbehandlingen, som kalles positiv særbehandling, er tiltak man kan bruke for å fremme likestilling.

Hvis en arbeidsgiver ønsker å benytte seg av positiv særbehandling i en ansettelsesprosess, må formålet med særbehandlingen være å fremme likestilling. Det betyr blant annet at den som er ansatt tilhører en gruppe som er underrepresentert. Hvis det for eksempel er like mange kvinner som menn på arbeidsplassen, vil det ikke være lovlig å velge kvinnen fordi hun er kvinne. Særbehandlingen må rettes mot den eller de som har en dårligere utgangsposisjon enn andre. Det kan ha ulike årsaker, både at noen grupper blir direkte eller indirekte diskriminert, men det kan også være det kjønnsdelte markedet i seg selv som skaper barrierer. For eksempel at menn opplever barrierer for å velge omsorgsykker eller at kvinner opplever barrierer for å velge ingeniøruddanning. Bestemmelsen om positiv særbehandling kan benyttes i ulike tilfeller.

Hva er forskjellen på funksjonsevne og arbeidsevne?

Funksjonsevne handler om fysiske, psykiske og kognitive forutsetninger som kan reduserer en medarbeiders funksjon, og som ikke er av forbigående art. Arbeidsevne handler om evnen til å møte de krav som stilles i utførelsen av jobben sett i forhold til helse, utdanning, kompetanse, arbeidserfaring og arbeidsmuligheter. En medarbeider kan ha full arbeidsevne selv om hen har redusert funksjonsevne.

Norge er langstrakt og spredt bebodd.

Men Norge er fremfor alt mennesker.

Nordmenn er nordlendinger, trøndere, sørlendinger – og folk fra alle de andre regionene. Nordmenn har også innvandret fra Afghanistan, Pakistan og Polen, Sverige, Somalia og Syria. Mine besteforeldre innvandret fra Danmark og England for 110 år siden.

Det er ikke alltid så lett å si hvor vi er fra, hvilken nasjonalitet vi tilhører. Det vi kaller hjem, er der hjertet vårt er – og det kan ikke alltid plasseres innenfor landegrensene.

Nordmenn er unge og gamle, høye og lave, funksjonsfriske og rullestolbrukere. Stadig flere er over hundre år. Nordmenn er rike, fattige og midt i mellom. Nordmenn liker fotball og håndball, klatrer fjelltopper og seiler – mens andre er mest glad i sofaen.

Noen har god selvtillit, mens andre sliter med å tro på at de er gode nok som de er.

Nordmenn jobber i butikk, på sykehus, på oljeplattform. Nordmenn arbeider for at vi skal være trygge, arbeider med å holde landet rent for søppel, og leter etter nye løsninger for en grønn fremtid. Nordmenn dyrker jorda og driver fiske. Nordmenn forsker og lærer bort.

Nordmenn er engasjert ungdom og livserfarne gamle. Nordmenn er enslige, skilte, barnefamilier og gamle ektepar. Nordmenn er jenter som er glad i jenter, gutter som er glad i gutter, og jenter og gutter som er glad i hverandre.

Nordmenn tror på Gud, Allah, Altet og Ingenting.

Nordmenn liker Grieg og Kygo, Hellbillies og Kari Bremnes.

Med andre ord: Norge er *dere*.

Norge er *oss*.

Når vi synger «Ja vi elsker dette landet», skal vi huske på at vi også synger om hverandre. For det er *vi* som utgjør landet. Derfor er nasjonalsangen vår også en kjærlighetserklæring til det norske folk.

Mitt største håp for Norge er at vi skal klare å ta vare på hverandre.

At vi skal bygge dette landet videre – på tillit, felleskap og raushet.

At vi skal kjenne at vi – på tross av all vår ulikhet – er *ett folk*.

At Norge er *ett*.



VI SKAPER
HISTORIE