



Seminar om likestilling og ikke-diskriminering i statlig forvaltning - Fra plikt til praksis

27. november kl 1230-1500

Ekspedisjonssjef Elisabeth Lier Haugseth
Avdeling for likestilling, diskriminering og internasjonale saker

27. November 2024



Fra plikt til praksis - slik jobber vi

statsforvalter Gina Lund

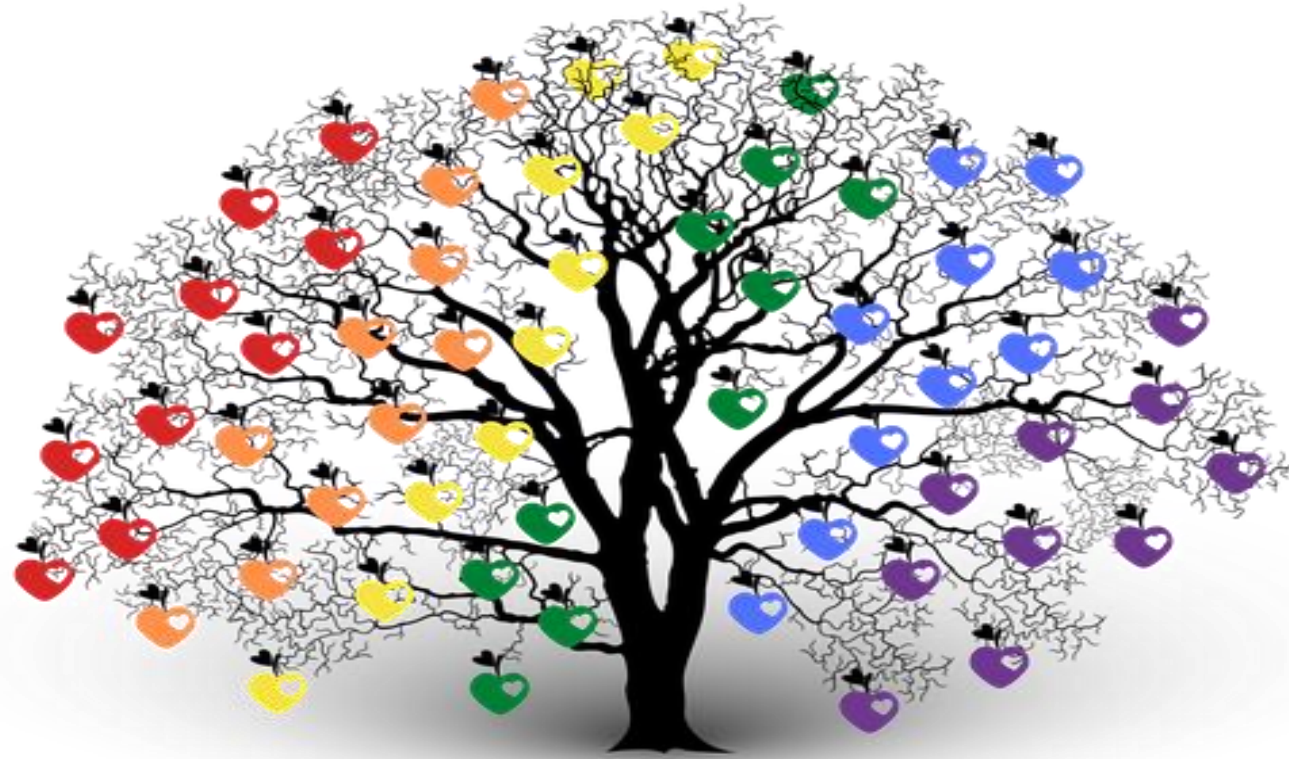
Foto: Pixabay



Statsforvalteren i Agder



KUD 04.12.2024



Plikt til systematikk



Statsforvalteren i Agder



Foto: Pixabay 04.12.2024



Hva skjer i praksis?



Statsforvalteren i Agder

SKAL – BØR – MÅ



Statsforvalteren i Agder



04.12.2024



Oslo

2024

Om oppdraget

Nasjonal koordinator for mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren

- **Bygge kunnskap og mobilisere til handling** i sektoren og i egen virksomhet
- Være **støtteapparat og samordningsorgan** for kultursektoren, som står i det operative arbeidet

Om oppdraget

Nasjonal koordinator for mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren

- **Bygge kunnskap og mobilisere til handling** i sektoren og i egen virksomhet
- Være **støtteapparat og samordningsorgan** for kultursektoren, som står i det operative arbeidet

Viktige prinsipper

- Hele direktoratet + sektor
- Kunnskapsbasert, strukturelt og kritisk-refleksivt
- Interseksjonell forståelse, men operativt fokus på underrepresenterte grupper

Tiltaksplanens områder



STRATEGI

Strategisk og organisatorisk
forankring av oppdraget i hele
virksomheten



VIRKEMIDLER


Kulturrådet
Norsk
kulturfond

 Fond for
lyd og bilde

 Statens
kunstnerstipend

VIRKEMIDLER

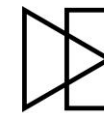


EØS-
midlene

- Immateriell Kulturarv
- Nasjonale minoriteter
- Institusjons- og virksomhetstilskudd
- Nasjonal koordinator for mangfold, inkludering og deltakelse



Kulturrådet



Fond for
lyd og bilde



Statens
kunstnerstipend

VIRKEMIDLER

Virkemidler og ordninger for
et mer inkluderende
forvaltningsorgan



Forsøksordning for aspiranter med funksjonsnedsettelse



Forskole for kulturgründere med flerkulturell bakgrunn

DIALOG

Dialog, nettverk og kommunikasjon
med sektor og målgrupper



KUNNSKAP

Kunnskapsproduksjon og formidling
av eget og andres arbeid

**Konferanse:
Tilgjengelige kunstnerskap?**

 **Kulturdirektoratet**

**27. april 2023,
kl. 10.00-16.00**

→ Sentralen i Oslo

KOMPETANSE

Kompetansehevende tiltak internt og eksternt – med fokus på å avdekke blindsoner

Flerkulturelt mangfold	+
Funksjonsmangfold	+
Samisk mangfold	+
Nasjonale minoriteters mangfold	+
Kjønns- og seksualitetsmangfold	+
Generelt likestillings- og mangfoldsarbeid	+
Verktøy	+
Andre interesseorganisasjoner og kompetansesentre	+
Noe som mangler?	—

DATA

Informasjon for å måle og følge utvikling i sektor og internt i Kulturdirektoratet



Statistisk sentralbyrå: Skaffer nasjonale tall på mangfold blant brukere og skapere i kultursektoren

Statistisk sentralbyrå innhenter nasjonal statistikk om de som skaper og bruker kunst- og kultur i Norge. Nå jobber de me...



Norsk filminstitutt: Tal om mangfold gjev resultat i filmbransjen

På nyløret lanserte Norsk filminstitutt eit nytt spørjeskjema om mangfold i alle tilskotsordningar for utvikling og...



Telemarkforskning og Norske kveners forbund: Deltaking frå nasjonale minoritetar er viktig i datainnsamling

Nanna Løkke ved Telemarkforskning er forskar med kunnskap om nasjonale minoritetar. Ho meiner at sjølvidentifiserin...



Sámeráddi ja Sámediggi: Statistihkka Sámis sadde/spiile stuora kulturpolitihkalaš liinni

Áirasat sámi kultursuorggis oaivvildit ahte sámi dábmot sihke hállida ja dáhttu váldit ovdasvástádusa statistihka iežas kultuvr...



Samerådet og Sametinget: Statistikk fra Sápmi spenner opp et stort kulturpolitisk lerret

Representanter for det samiske kulturfeltet mener at den samiske befolkningen både ønsker og vil ta ansvar for statistikk om...



Balanskunst: - Tall og data er likestillingsverktøy

- Tall og data er avgjørende likestillingsverktøy som gjør det mulig med målrettet arbeid og målbar endring, sier...



Bufoir: Statistikk er viktig kunnskapsgrunnlag, men det har noen etiske utfordringer

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufoir) samler og publiserer statistikk blant annet om deltakelse i kultur- og idrettslive...



Norsk publikumsutvikling: Hjelper kultursektoren med å øke brukermangfoldet

Norsk publikumsutvikling står bak en rekke publikums- og befolkningsundersøkelser for kunst- og kulturinstitusjoner i Norge. ...



Tabanka Dance Ensemble: Kartlegger publikums erfaringer

- En kan si rent lite om diskriminering uten å telle, og det er ofte minoritetene selv som lopper for innsikt i hvem som deltar, både...

REKRUTTERING

Mangfoldskompetanse i alle ledd



Våre virkemidler

- Kulturrådet
- Fond for Lyd og bilde
- Statens kunstnerstipend
 - Piloter
 - Skjemaer
 - Dialog

Våre virkemidler

- Museene
- Statstilskudd-oppdraget (70, 74, 75)
- ARP
- Koordinatoroppdraget
 - Faggruppe mangfold

Hvordan vet vi at vi har lykkes?

- Mangfoldige utvalg med bred representasjon
 - Bedre kvalitet i mangfoldsrapportering
 - Breder forståelse av mangfold
 - Større fokus på personer med funksjonsnedsettelse
-
- Motivasjon + kunnskap + kompetanse = handling!

Takk for meg!



Verktøy og praktiske eksempler på systematisk arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i tjenester, forvaltning og virkemidler

Vera Sofie Borgen Skjetne

Seniorrådgiver Bufdir

Verasofie.borgensketne@bufdir.no



Bufdir

Hva skal vi snakke om?

- >Kort: Hva står det i loven?
- >Hvordan gå fra plikt til praksis?
- >Hvilke verktøykasse har vi? – eksempler
- >Tips på veien

Hvorfor likestillingsplikt for offentlige myndigheter?



Diskriminering i samfunnet forsvinner ikke selv om vi forbyr det.



Det kan være vanskelig for den enkelte å si ifra om diskriminering og trakassering, eller skape likestilling i sektoren.



Aktivitets- og redegjørelsesplikten flytter ansvar fra enkeltpersoner til de som har makt og mulighet til å endre – offentlige myndigheter



Forebygging heller enn reparering



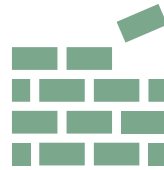
Handler ikke bare om å unngå diskriminering, men å se på hvilke virkemidler og muligheter vi har til å bidra til et mer likestilt samfunn

Hvordan jobbe for likestilling og mot diskriminering?



Målrettet

Analysere og sette mål



Integrere og fremme likestilling

I «all virksomhet»



Planmessig

Ha en plan



«Likestillingspolicy»

Prinsipper, prosedyrer og standarder



Aktivt

Iverksette tiltak

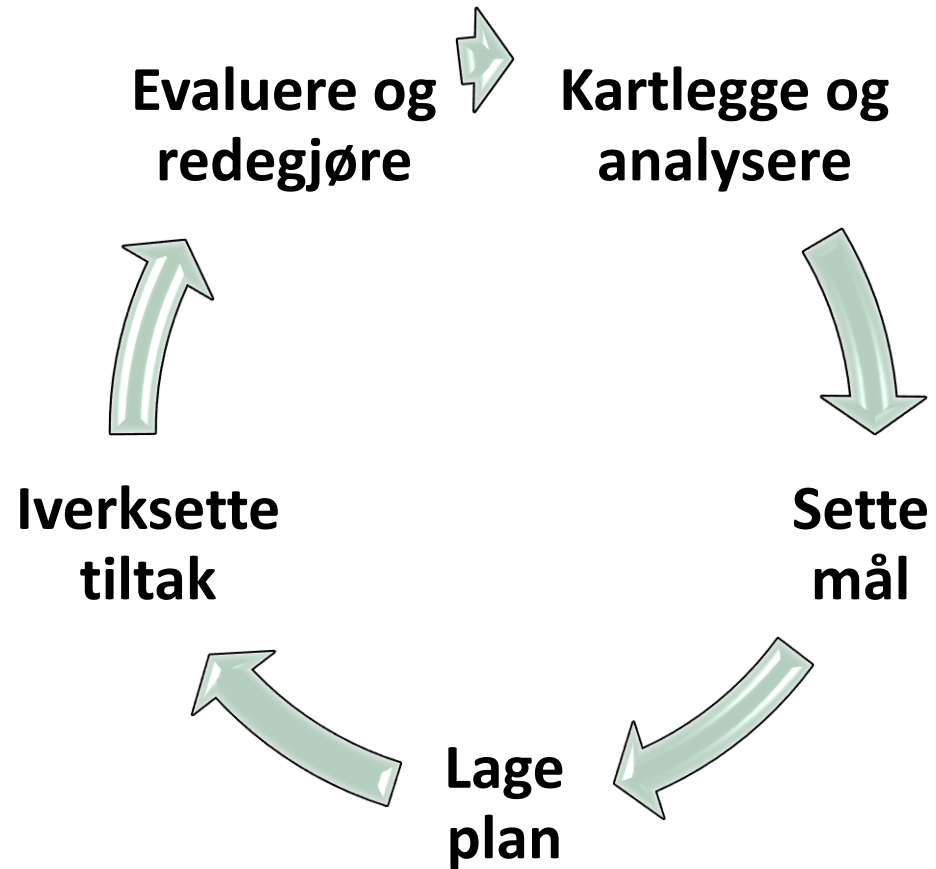


Offentlig redegjørelse

Aktivitet, resultater og planer

Likestillings- og diskrimineringsloven §24 Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Hvordan gjøre det i praksis?



Anbefalt arbeidsmetode



TIPS

Arbeidet kan sees i sammenheng med årshjulet i virksomheten

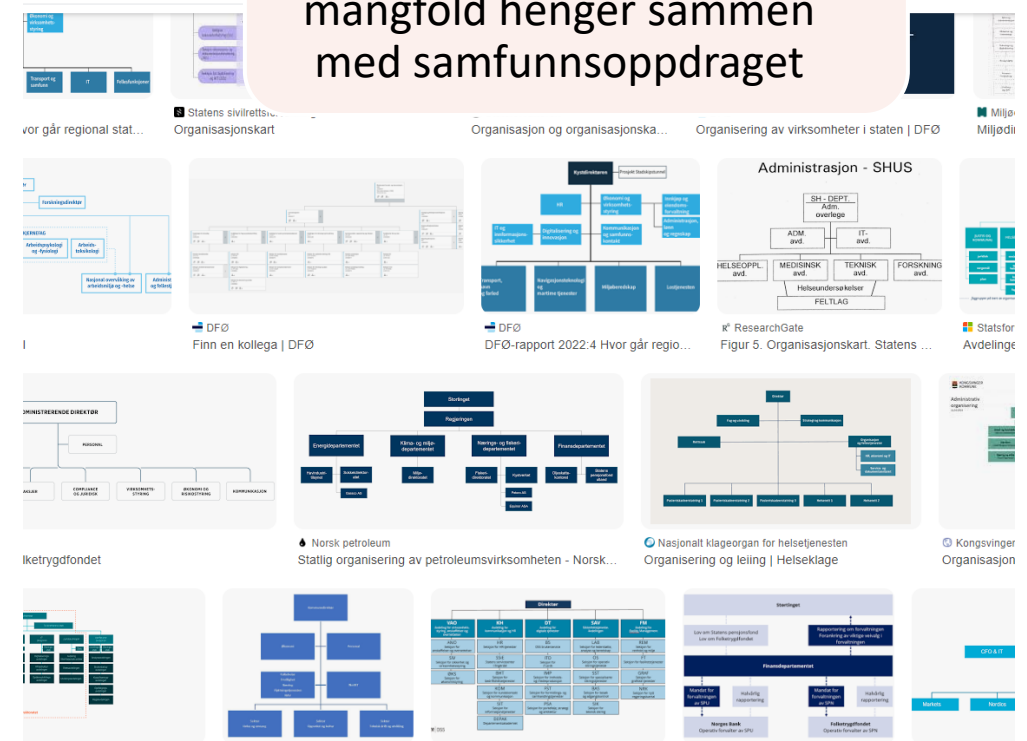
Innsats på tvers

- > Jobber du med fag? I stab? Med styring? HR?
- > Er du leder eller medarbeider?
- > Uansett hvor du befinner deg er din viktigste oppgave å få til forankring og innsats på tvers av virksomheten.
- > Noen måter å gjøre det på:
 - Starte med et par avdelinger/nøkkelpersoner/ledere
 - Ny eller etablerte nettverk på tvers (f.eks. bærekraft)
 - Ledergruppen

TIPS



Vis hvordan arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold henger sammen med samfunnsoppdraget



Hvordan skaffe kunnskap om likestilling?

Vi benytter det overordnede brukerrådet som en del av arbeidet for å identifisere hva som for disse gruppene er strategisk viktige saker og prosesser knyttet til direktoratets roller og samfunnsoppdrag. Som følge av bredden av direktoratets oppgaveportefølje er flere divisjoner og avdelinger engasjert i arbeid som er knyttet til å fremme likestilling og hindre diskriminering innen helsesektoren. HelseDirektoratet bidrar også med helsesdata og statistikk innen dette områ
Oslo Pride.

5.2 Tverrgående perspektiver

I tillegg til de tematiske satsingsområdene er det to tverrgående perspektiver som skal ses hen til i Bufdir's arbeid med forskning i denne perioden. Når Bufdir lyser ut forskningsprosjekter skal vi alltid vurdere om disse perspektivene er relevante og hvordan de eventuelt kan ivaretas i prosjektene.

- Likestillings- og ikke-diskrimineringsperspektiv. Likestilling og ikke-diskriminering er et tverrgående tema i alt arbeid som Bufdir gjennomfører selv eller har pådriveransvar for, og forskningen som anskaffes bør reflektere dette.
- Rettighetsperspektiv: Tiltak som berører barn og familiers liv fordrer strenge juridiske krav til fremgangsmåte og saksbehandling for å ivareta rettsikkerheten til de

1.1 Arbeidet med rapporten

Dette er det første året UDI redegjør for hvordan vi jobber med likestilling i tjenestene våre. Arbeidet med rapporten har vært en viktig bevisstgjøring for oss. Vi har kartlagt aktuelle problemstillinger med utgangspunkt i innspill fra medarbeidere, brukerundersøkelser og UDIs brukernettsverk. Vi erfarer at mange rutiner allerede er på plass, men at vi på flere områder kan jobbe mer systematisk med disse temaene.



Ved utgangen av 2023 var det registrert 485 kvinner med fiske som hoveddyrke. Det vil si at antallet kvinner fremdeles er lavt, men økende. I 2022 var det registrert 436 kvinner med fiske som hoveddyrke. Det er blant de ynge at økningen er størst. Ved utgangen av 2023 var det registrert 485 kvinner med fiske som hoveddyrke. Sykepleier fikk rasistiske kommentarer fra pasient: – Jeg er, mens du er ikke. Det er tilsvar ble ganske paff



Eksempler fra årsrapportene (2023) til [HelseDirektoratet](#), [UDI](#) og [Fiskeridirektoratet](#). Eksempelet i midten er fra [Bufdir's forskningsplan](#)

«Likestillingspolicy» eller andre styrende dokumenter/retningslinjer

- > En egen policy?
 - > I forbindelse med en handlingsplan?
 - > I forbindelse med strategidokumenter?
 - > I forbindelse med arbeid med bærekraft?
- > Har dere ikke definert noen enda? Se om arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold kan knyttes til strategiske ambisjoner eller føringer
- Bærekraftig?
 - Lønnsomt og verdiskapende?
 - Tilgjengelige tjenester?
 - Rettferdighet?
 - Brukerne først?



Handler om det vi gjør!

Mål og føringer

3 Mål for mangfoldsarbeidet i Tolletaten

- oppfylle aktivitets- og redegjøringsplikten både som arbeidsgiver og offentlig
- være en organisasjon som fremmer likestilling og hindrer diskriminering
- sikre at rekrutteringsprosessene ikke er diskriminerende
- utvikle gode og likeverdige tjenester
- ha en balansert kjønns sammensetning på alle nivåer i etaten
- ivareta og tilrettelegge for medarbeidere i alle livsfaser¹
- kontinuerlig jobbe for et fullt forsvarlig og inkluderende arbeidsmiljø som bidrar til ivareta og beholde en mangfoldig gruppe av medarbeidere

De som trenger flere og sammensatte tjenester får tett oppfølging av NAV. Vi er til stede og finner gode løsninger for arbeid, inkludering, aktivitet, kompetanse og stønad. Sammen med brukerne finner vi muligheter og valg som gir en bedre livssituasjon.

mangfold i personellsammensetningen gir

Policyen gjelder all virksomhet i Forsvaret. Målene skal operasjonaliseres overordnet handlingsplan. Delmål og tilhørende tiltak i handlingsplaner størst mulig grad være målbare.

Innsatsen innenfor arbeidet med mangfold og likestilling skal videre sikre at Forsvaret opprettholder legitimitet og tillit i sitt samfunnsoppdrag. Gjennom denne policyen forplikter Forsvaret seg til å forhindre diskriminering, fremme likestilling og mangfold innenfor og utenfor egen organisasjon.

4 Ikrafttredelse

Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy trer i kraft 2022-1

Arbeids- og inkluderingsdepartementets arbeid med likestilling som offentlig myndighet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet arbeider breitt og målretta for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom dei ulike ordningane og tiltaka vi rår over.

TIPS



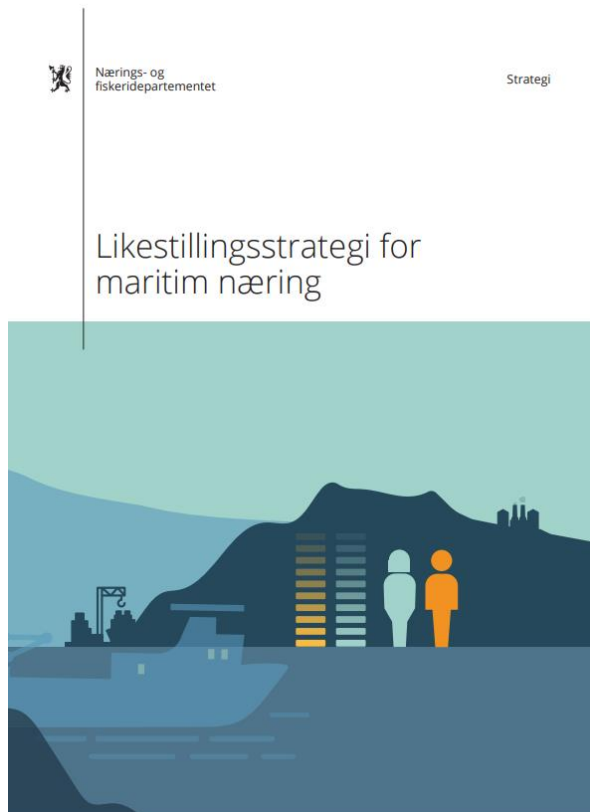
Jo mer overordnede mål, jo viktigere med tydelig oppfølging

8 Likestilling og arbeid

Kunnskapsdepartementets arbeid med likestilling og mot diskriminering er eit systematisk og langsiktig haldningsarbeid som startar i barnehagen, blir vidareført i skulen og må ligge til grunn i fagskulane, på universiteta og høyskulane og i forskninga. Målet er at alle skal ha like sjansar uavhengig av kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, funksjonsevne, etnisk bakgrunn og religion. Som offentlig myndighet er departementa forplikta til å vurdere likestillingskonsekvensar i alt sitt arbeid, jf. likestillings- og diskrimineringslova § 24.

Eksempler fra likestillingspolicyene til Tolletaten og Forsvaret, og fra Navs strategi. Eksempel fra St. Prop. 1 S til KD og AID.

Plan og tiltak



Kunnskapsdepartementet har gitt Utdanningsdirektoratet eit særleg ansvar for at brukarorganisasjonane for personar med funksjonsnedsetjingar blir involverte i arbeidet med å utvikle tiltaka i fullføringsreforma. Direktoratet skal ha tett og systematisk dialog med brukarorganisasjonane gjennom heile reformarbeidet. Elevar med funksjonsnedsetjingar er ei mangfaldig gruppe med ulike tilretteleggingsbehov. Det er derfor viktig at involveringa sikrar at ein får fram breidda i dei behova elevane har.



Eksempel på tiltak og virkemidler der likestilling, universell utforming, minoritetsperspektiv og ikke-diskriminering kan inngå som tema.

Fagrollen (Bufdir)	FoU, statistikk, brukermedvirkning osv. Oppfølging av utdanningene og kompetansesa Veiledere, informasjon og dialog ut mot sektor Utredninger og anbefalinger til departementet
Gjennomføringsrollen (Bufdir)	Virksomhetsstyring Tilskudd
Iverksetterrollen (Bufetat)	Møte med brukere Kompetansetiltak blant de ansatte
Støttefunksjoner	Digitale tjenester og fagsystemer Kommunikasjon Anskaffelser

3. Oppfølging og gjennomføring

Tiltak skal som hovedregel innarbeides i- eller iverksettes i sammenheng med løpen planlagte aktiviteter og oppdrag i tildelingsbrev, disponeringsbrev og virksomhetspl



Kompetanse og kunnskap

10. Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning
11. Tilrettelegge for informasjon og kommunikasjon på ulike språk
12. Kompetanse og kunnskap om samisk språk og kultur
13. Kompetanse og kunnskap om nasjonale minoriteter
14. Kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold (Ihbtq+)
15. Kompetanse og kunnskap om hatkriminalitet
16. Videreutvikle statistikk og analyse av anmeldt hatkriminalitet



Dialog og tillitsbygging

17. Rettferdig politi: dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering
18. Mangfoldskoordinatorer i politiet
19. Etablere dialog og møteplasser med ulike grupper av innbyggere
20. Innbyggermedvirkning ved utvikling av politiets tjenester
21. Rutiner for personkontroller
22. Sikre gode rutiner og god informasjon om klageordningen i politiet

Eksempler fra likestillingspolicyen til Bufdir, [Politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit](#) og [Likestillingsstrategi for maritim næring](#). Eksempel fra St. Prop. 1 S (KD).

System for oppfølging, evaluering og rapportering

> I egen virksomhet: Som en del av rapporteringssystemet i virksomheten

For å nå målene i retningslinjene har Landbruksdirektoratet innført et system med rapportering på måloppnåelse i direktoratets interne tertialrapportering.

> Til underliggende virksomheter:

- I forbindelse med disponeringsbrev, tildelingsbrev eller instruks?
- I styringsdialogen

Formål/hensikt:

Politiet skal jobbe for økt mangfold og forbygge diskriminering i alle deler av politiet. Alle distrikt, særorgan og øvrige enheter skal ha en lokal plan over sitt arbeid med likestilling og mangfold

Resultatkrav/ambisjonsnivå:

a) Lokal plan: Gjennomgå og ved behov justere lokal plan i henhold til føringer i nasjonal handlingsplan

b) Redegjøre for planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling på diskrimineringsgrunnlagene jf. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (likestillings- og diskrimineringsloven § 24 og 26) Kjønn, Nedsatt funksjonsevne, Seksuell orientering, Kjønnssidentitet og

3. Andre føringer og krav

3.2. Likestilling og diskriminering

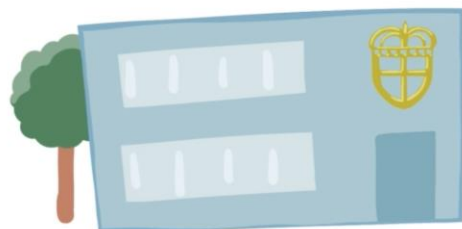
Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 24 skal offentlige myndigheter arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet, og årlig redegjøre for hvordan de integrerer dette i sitt arbeid. Redegjørelsen skal gis i årsrapporten. Videre skal Landbruksdirektoratet aktivt informere LMD dersom lover, budsjetter eller andre gitte premisser kan føre til diskriminering i

O 1.0.4	Regionene skal følge opp Likestillingspolicy for Bufdir og Bufetat. Tiltak skal som hovedregel innarbeides i- eller iverksettes i sammenheng med løpende, faste eller planlagte aktiviteter og oppdrag i tildelingsbrev, disponeringsbrev og virksomhetsplaner. Innsatsen bør knyttes opp til prioriterte temaer i policyen og vedtatt av direktørmøtet. Regionene bes om å rapportere på planlagte og igangsatte tiltak i tertialrapporten. I årsrapporten skal det i tillegg gis en vurdering av resultater og angis behov og planer for videre arbeid og oppfølging.	Tertialvis
---------	--	------------

Eksempler fra disponeringsbrev til Bufetat, oppdrag til underliggende enheter i Politiet, Landsbruksdirektoratets årsrapport (2023).

Hvilke verktøy har vi?

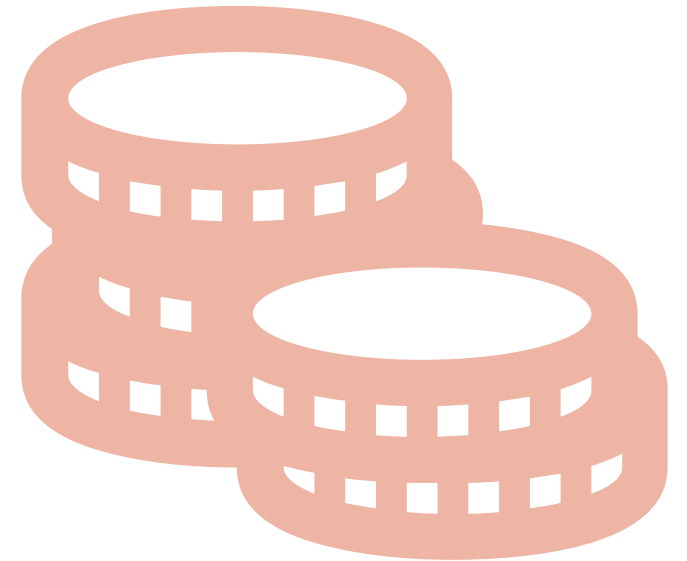
I tillegg til styring og kunnskap



Anskaffelser

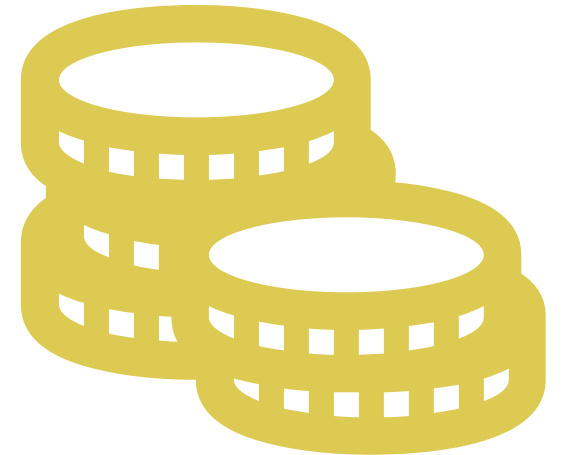
- > Kan for eksempel stille krav om
 - Universell utforming i anskaffelser av bygg, digitale løsninger og arrangementer.
 - (Sosial) bærekraft og menneskerettigheter.
 - At undersøkelser og FoU'er skal ha et kjønns- og/eller minoritetsperspektiv.
 - At kommunikasjonsavtaler skal synliggjøre mangfold og/eller bidra til å nå ut til et mangfold i befolkningen.
- > Oppfølging av kontrakter
- > Anskaffelsesstrategi og prosess- og rutinebeskrivelser

Se mer på DFØs sider om [Berekraftige offentlige anskaffingar | Anskaffelser.no](#)



Tilskudd eller økonomisk støtte

- > **Øremerkede tilskudd** – F.eks. egen tilskuddsordning for kvinner i reindrift, ungdomsfiskeprosjekt eller støtte til pårørende med omsorgsoppgaver (krever større prosess)
- > **Insentiver** – F.eks. bonus for kjønnsbalanse i styre eller for ung deltakelse (krever forskriftsfesting).
- > **Krav** – F.eks. krav om vedtekter der det står noe om hvordan det skal jobbes med likestilling, mangfold osv. (krever forskriftsfesting).
- > **Alle kan skrive inn påminnelser** om likestillings- og diskrimineringsloven, FNs bærekraftsmål eller Regjeringens likestillingsmål.
- > **Alle kan ha dialog** med mottakere om likestilling, diskriminering og mangfold.



Veiledning, informasjon, medvirkning

- > Informasjon og medvirkning
 - Hvem når vi (ikke)?
 - Er vi bevisst universell utforming?
- > Hva har fokus i veiledere og informasjon ut mot sektoren?
- > Hva er fokus på konferanser ut mot sektoren eller i våre innlegg?

interne til utvalgte oppfølging.

Språk

Landbruksdirektoratet har i 2023 ansatt en rådgiver for samisk språk. Bakgrunnen for ansettelsen var behovet for å ivareta reindriftsutøveres rett til å få informasjon på samisk.

I løpet av perioden har det vært oppmerksomhet på oversetting av Landbruksdirektoratets nettsider til nordsamisk, oversetting av rundskriv og veiledere samt oversetting av innkommende og

direktoratet har utarbeidet en samisk i første omgang på nordsamisk, som sjonen av samisk språk.

Film: Kjønn og likestilling

Målet om at begge kjønn skal ha like muligheter betyr ikke at jenter og gutter skal bli like eller at noe eventuelt skal tas bort. Det handler om å utvide handlingsrommet og gi flere muligheter, og at forventninger vi har til kjønn ikke skal begrense barn.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 17.08.2021 [Last siden som PDF](#) [Skriv ut](#)

Refleksjonsspørsmål før dere ser filmen

- Hvordan vil dere beskrive dagens samfunn med tanke på kjønnsroller?



Refleksjonsspørsmål etter at dere har sett filmen

- Hva er grunnen til at barnehagen har i oppgave å bidra med en motvekt til samfunnets forventninger?
- Hvilke holdninger kommer til syne i vår barnehage? Drøft og beskriv!
- Private versus profesjonelle holdninger – hva tenker dere om dette?
- Hva tenker dere når dere hører begrepet "tradisjonelle kjønnsroller"?
- Hvordan jobber dere med barnas fargevalg og aktivitetsvalg? (se filmklippet fra 3:11)
- Tenk på situasjoner i hverdagen der du har gjort "kjønnsrelaterte avgjørelser". Hva skjedde/ hva gjorde du?

En ufattelig hvit konferanse

Barne- ungdoms og familiedirektoratet (Bufdir) inviterer til nasjonal barnevernskonferanse uten en eneste innleder med flerkulturell bakgrunn. Det går faktisk ikke an.

Shazia Majid
Kommentator



Info ▾

Kompetanse

- > Ikke bare kunnskap om likestilling og minoriteter, men også egne blindsoner og majoritetsposisjon
- > Samlinger med de ansatte?
- > Er du leder? Etterspør du vurderinger og kunnskap om mangfold og likestilling i dialog med dine kollegaer?
- > Intern opplæring av de ansatte



For å møte disse utfordringene har foretaket i flere år arbeidet systematisk med likeverdige helsetjenester til befolkningen. I dette arbeidet fokuseres det på ansattes holdninger og kunnskap om diskriminering, kultur og helseutfordringer hos sårbare grupper. Satsning på kommunikasjonsverktøy som «4 gode vaner» og «samvalg» bidrar til god og likeverdig kommunikasjon mellom pasienter og helsepersonell. Opplæring i flerkulturell forståelse og systematisk bruk av tolk er andre virkemidler som motvirker diskriminering og forskjellsbehandling.

Eksempelet er hentet fra årsrapporten til Vestre Viken Helseforetak (2023).

Nye e-læringskurs om likestilling, inkludering og mangfold for offentlige virksomheter



- > Målgruppe: ledere og ansatte i kommuner og andre offentlige virksomheter.
- > Søk om «likestilling, inkludering og mangfold» her <https://kursbufetat.weblogin.no/>
- > Fokus på blant annet medvirkning, møter, planer og (ubevisste) fordommer.
- > Kursene er brukertestet på ulike statlige virksomheter
- > Nytt kurs under utvikling.
 - Målgruppe: koordinatorene.
 - Brukertest 29. nov – 9. des

Noen tips på veien!

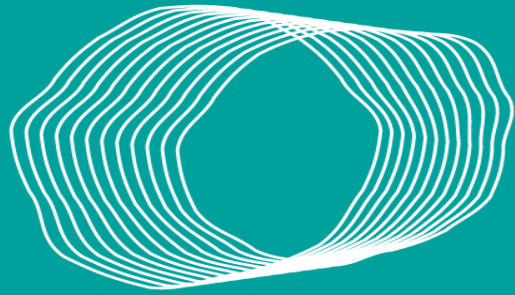
- > Forankring i ledelsen er avgjørende, og ikke minst motiverende.
- > Legg til rette for en bred involvering og inviter ressurspersoner inn i arbeidet.
- > Vær konkret og sørg for ansvarliggjøring, men ha et realistisk ambisjonsnivå – **ofte kan små justeringer være nok!**
- > Profiler arbeidet og del suksesshistorier.
- > Vær tålmodig og husk at det gjøres mye godt arbeid allerede!



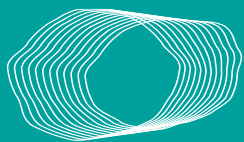
I Bufdirs [veileder](#) finner du verktøy, maler og hjelp til å oppfylle pliktene i loven og jobbe bedre med likestilling og ikke-diskriminering.

Sjekk ut Bufdirs **e-læringskurs** på www.bufdir.no/likestilling

Finn relevante tall på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/>

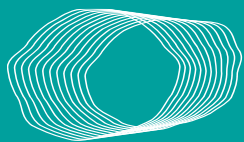


CORE
CENTRE FOR
RESEARCH ON
GENDER EQUALITY



CORE
CENTRE FOR
RESEARCH ON
GENDER EQUALITY

Aktivt likestillingsarbeid for offentlige myndigheter:
hvordan forstås det og hva gjør de som lykkes?

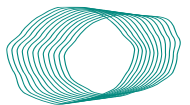


CORE
CENTRE FOR
RESEARCH ON
GENDER EQUALITY

Offentlige myndigheters plikt til
å integrere likestilling og
mangfold i all sin virksomhet

Aktivt, målrettet og planmessig:

Noen hovedfunn

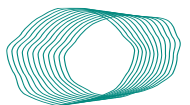


Variasjon i hva plikten forstås som å handle om

Rapporteringsplikt

Etatsstyring

Politikkutforming



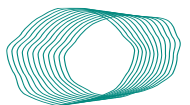
Variasjon i kjennskap til aktivitets- og redegjøringsplikten for offentlige myndigheter (§ 24)

Plikten er knapt kjent I

Plikten er knapt kjent II

Plikten har skapt endring

Plikten er integrert i likestillingsarbeidet



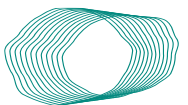
Variasjon i «drivere» for likestilling

Likestilling har lenge hatt høy prioritet

Mediekriser kan føre til godt likestillings- og mangfoldsarbeid

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt og prioriteres

Plikt til å rapportere



Hva kjennetegner de som lykkes best?



Likestillingsintegrering kombinert med tydelig tildeling av ansvar



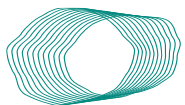
Erfaring med integrering på tvers er en fordel



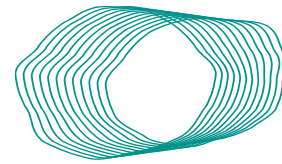
Arbeidet med plikten kan avdekke blindflekker



Når likestilling er alles jobb og noens ansvar, lykkes arbeidet best



**INSTITUTE
FOR SOCIAL
RESEARCH**



CORE
CENTRE FOR
RESEARCH ON
GENDER EQUALITY

Likestilling og ikke-diskriminering i den strategiske styringen av underliggende virksomheter

v/ Emma Christine Jensen Stenseth,
Departementsråd

Barne- og familiedepartementet.

