



Vinner av
≧ likestillingspris
2018



www.likestiltarbeidsliv.no

Et Likestilt arbeidsliv

«For å mestre omstilling må vi mobilisere og motivere den kollektive kompetansen i virksomheten. Og sammen, skape en inkluderende kultur. Det handler om organisatorisk og faglig mobilisering for å fremme mangfold og likestilling i vid forstand og hindre all form for diskriminering på arbeidsplassen. Det er det Likestilt arbeidsliv handler om.»



Patricia Sandnes Hartmann
Leder Likestilt arbeidsliv –
Agder Fylkeskommune

Noen begrep som forbindes med sosial bærekraft



Bilde: Norges Handikapforbund

- Like tilgang til ressurser og goder
- Godt og helsefremmende arbeidsmiljø
- Inkludering
- Medvirkning
- Likestilling og mangfold
- Tilhørighet, trygghet og ansvarlighet
- Langsiktighet

I Likestilt arbeidsliv tilføyer vi begrepet
INNENFORSKAP

Et Likestilt arbeidsliv og Agder Fylkeskommune

- Den demografiske utviklingen, mangel på kunnskapsbasert kompetanse, lav inkluderingstakt, kulturen, normer og «konteksten» rundt den norske velferdsstaten utfordrer sosial og økonomisk bærekraft
- Vi har mindre kunnskap om arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til sentrale forhold og utviklingstrekk ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter, enn om arbeidstakernes perspektiver.
- Arbeidsmiljø og «work-life-balance» trumfer miljøavtrykk og fleksibilitet hos unge arbeidssøkere
- Godt arbeidsmiljø er «limet» som forhindrer at medarbeidere forlater bedriften, gjør at folk står lengre i jobb, holder nærværet oppe og gir resultater rent produksjonsmessig

Et Likestilt arbeidsliv og Agder Fylkeskommune

Agder fylkeskommune

- administrerer og leder Likestilt arbeidsliv som en regional utviklingstjeneste
- tilbyr Likestilt arbeidsliv **vederlagsfritt** til både private og offentlige virksomheter
- ønsker å forankre Likestilt arbeidsliv mot eksisterende fylkeskommunale og kommunale samarbeid gjennom KS
- inviterer landets fylkeskommuner og næringslivet til å delta i et kompetansemiljø for videre utvikling av Likestilt arbeidsliv.
- har hatt innledende møter med Vestland, Innlandet og Trøndelag fylkeskommune i forbindelse med en partnerskapsmodellering


Meld. St. 40

(2020–2021)

Melding til Stortinget

Mål med mening

Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030



Boks 4.15 Likestilt arbeidsliv

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked, dvs. at kvinner og menn velger forskjellige utdanninger og yrker. Kvinner jobber oftere deltid, men det er ikke den viktigste forklaringen på lønnsforskjellene. Sammenligner man lønn for hel- og deltidsansatte i samme yrkesgruppe finner man små forskjeller. Det er yrkesvalget som betyr mest – ikke om man arbeider heltid eller deltid. (SSB, 2017).

Agder har kommet dårligst ut i SSBs likestillingsmålinger, og har iverksatt tiltak for å bedre likestillingen i regionen. Initiativet *Likestilt Arbeidsliv* er en sertifiseringsordning for private og offentlige virksomheter som ønsker å arbeide systematisk med likestilling, inkludering og mangfold i egen organisasjon. Agder Energi, GE, IKEA, Sparebanken Sør, Henny Olsen Is og flere kommuner er blant de 16 virksomhetene som var med på pilotsertifiseringen i perioden 2016–2018. Likestilt arbeidsliv omhandler også etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. Innsatsområdene er forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering, tilrettelegging, heltid, livsfase og like lønn.

Kilde: Agder fylkeskommune

Meld. St. 1

(2022–2023)

Melding til Stortinget

Nasjonalbudsjettet 2023



Fra næringsdepartement (høringsnotatet)

I tillegg til krav til kjønnsrepresentasjon til styrer direkte i lov, og til den plikten alle arbeidsgivere har i dag til å jobbe aktivt og planmessig med likestilling gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), foreslår Nærings- og fiskeridepartementet en hjemmel for senere å kunne innføre en sertifiseringsordning for økt likestilling og mangfold, og som kan bidra til å heve kvaliteten på likestillingskompetanse i alle foretak.

«En slik ordning kan utformes med utgangspunkt i etablerte standarder og sertifiseringsordningen til Agder Fylkeskommune».

Videre mener departementet at sertifiseringsordningen kan både bli et verktøy for det enkelte selskap, og samtidig gi kontraktsparter og investorer grunnlag for å velge samarbeidspartnere basert på selskapets arbeid med likestilling og mangfold.

Hva er Likestilt arbeidsliv

Nødvendig med et arbeidsgiver perspektiv



Likestilling og mangfold i vid forstand

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.



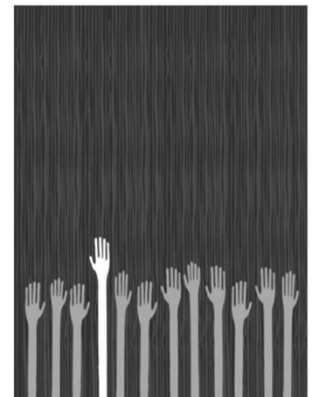
Hva er mangfold?

Synlige karakteristika

- Hudfarge, Etnisk bakgrunn, Kjønn
Alder, Utseende, Klær,
Funksjonshemming, Vekt

(U)synlige karakteristika

- Verdier og holdninger, Utdanning -
type og skole, Religion (?),
Interesser, Kompetanse, Homofil
eller heterofil eller bifil eller
"transgender" (?), Personlighet, Hvor
du jobber, Hvor du har jobbet før...



BI NORWEGIAN SCHOOL
OF MANAGEMENT

I do battle for the creation/of a human world-that is,
a world of reciprocal recognition.
Frantz Fanon

...så mye mer enn «bare» kjønn...



Hovedsamarbeidspartnere



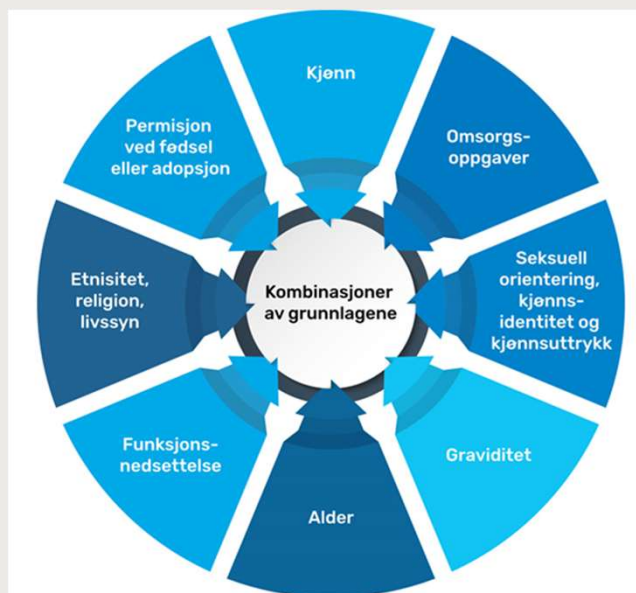
Et effektivt, forskningsbasert arbeidsgiververktøy

For likeverdig behandling, like rettigheter og muligheter for alle i arbeidslivet.

Uavhengig av kjønn, religion, livssyn, alder, etnisitet, funksjonsevner, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Et inkluderende likestillingsbegrep

Hvor diskrimineringsgrunnlag ses i sammenheng



Diskrimineringsgrunnlagene
Likestillings- og diskrimineringslov
(LOV-2017-06-16-51) §§ 26

2.5.3 Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Grunnlag	Antall
Funksjonsnedsettelse	126
Etnisitet	97
Alder	93
Kjønn	43
Politisk syn	18
Omsorgsoppgaver	18
Graviditet	15
Permisjon ved fødsel eller adopsjon	14
Livssyn	13
Ikke oppgitt	12
Religion	11
Kjønnsidentitet	10
Medlem i arbeidstakerorganisasjon	8
Kjønnsuttrykk	7

Kilde: LDO 2022

Det handler om verdier, ledelse, kunnskap, kultur, systematikk og trygghet





07

innsats-
områder

Rekruttering



Likelønn



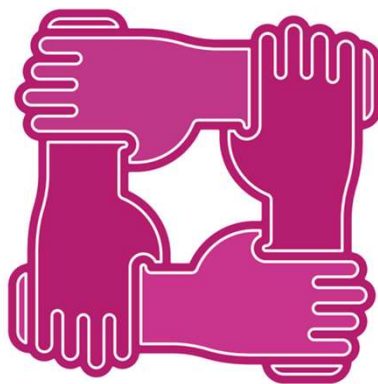
Tilrettelegging



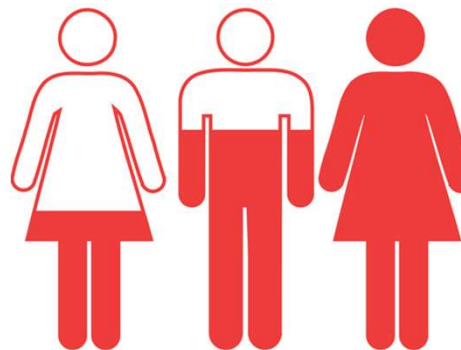
Livsfase



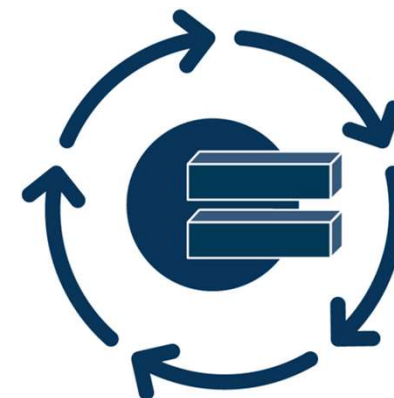
Inkluderende
arbeidsmiljø



Heltidskultur



Forankring



Likestilt arbeidsliv

Håndbok for virksomheter
i sertifiseringsløpet



En sosial dimensjon

4. Sertifiseringsordningen

4.1 Innsatsområdene

Sertifiseringsordningen består av 7 innsatsområder som virksomheten skal arbeide for å oppnå.

1. Forankring

Forankringsarbeid handler om å sikre at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av virksomhetens måte å jobbe på i alle nivåer i virksomheten.

2. Inkluderende arbeidsmiljø

Et inkluderende arbeidsmiljø skapes ved å forebygge og forhindre utenforskap, trakassering og seksuell trakassering.

3. Rekruttering

Det legges til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet.

4. Tilrettelegging

Virksomheten har rom for arbeidstakere som krever varig eller midlertidig tilrettelegging av arbeidet.

5. Heltidskultur

Virksomheten skal tilstrebe en heltidskultur i virksomheten.

6. Livsfase

Virksomheten legger til rette for likestilt foreldreskap og tilrettelegger for fleksible løsninger.

7. Likelønn

Det er et uttalt mål om lik lønn for arbeid av lik verdi.



Likestilt arbeidsliv bidrar til å utrydde fattigdom ved å tilrettelegge for et mangfoldig arbeidsliv, med plass til alle mennesker uansett bakgrunn og diskrimineringsgrunnlag. Gjennom likestilte rekrutteringsprosesser, forebygging av diskriminering og arbeidet for likelønn, bidrar Likestilt arbeidsliv til å utjevne forskjeller i samfunnet. For den enkelte bidrar arbeidet til selvstendighet, utvikling av nettverk, selvrealisering og tilhørighet. Innsatsområdet 3-Rekruttering og 7-Likelønn bidrar særlig til dette målet.



Likestilt arbeidsliv arbeider for å hindre diskriminering og sikre likestilling blant flere diskrimineringsgrunnlag, blant annet kjønn. På denne måten bygger hele LA-arbeidet opp om mål nr. 5 *Likestilling mellom kjønnene*. Det rettes særlig fokus på dette målet under innsatsområdene 3-Rekruttering og 7-Likelønn, hvor det skal arbeides aktivt for å sikre at virksomheten ikke kjønnsdiskriminerer i rekrutteringsprosesser eller lønnsfastsettelse.



Virksomheter som hindrer diskriminering bidrar til like rettigheter på arbeidsplassen, anstendig arbeid og økonomisk vekst for virksomhet og arbeidstaker. Innsatsområdene 3-Rekruttering, 4-Tilrettelegging, 5-Heltidskultur og 6-Livsfase bidrar særlig til dette målet.



Likestilt arbeidsliv arbeider for et næringsliv som strekker seg for å sikre et fullt forsvarlig og et inkluderende arbeidsmiljø for sine ansatte på sin arbeidsplass. Alle skal oppleve å bli respektert, hørt og involvert på eget arbeidssted. Innsatsområdet 2-Inkluderende arbeidsmiljø bidrar særlig til dette målet.



Likestilt arbeidsliv forutsetter samarbeid med andre aktører i samfunnet. Samarbeidsprosesser med offentlige virksomheter slik som NAV og fylkeskommune, og ellers private virksomheter, bidrar til økt kunnskap, erfaringsdeling og gjennomslagskraft. Tilgjengelige møteplasser og arenaer for samhandling mellom virksomheter bidrar til å nå målene. Viktigst av alt er likevel virksomhetens interne samarbeid mellom ledelse og ansatte.



Likestilt arbeidsliv inkluderer arbeidet med ARP

Aktivitetsplikt - slik gjør dere det

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering skal følge en fire-trinns metode. Alle trinnene skal gjennomføres i løpet av året, men dere må ikke gjøre alt på en gang.



Arbeidsmetode: a) kartlegge og undersøke, b) analysere, c) iverksette tiltak, og d) vurdere resultater.

Bilde lånet av BufDir

Analysefase; sjekklister mot kriterier - KPIer



1.2 Sjekkliste

Sjekklisten er bygd på sertifiseringskriteriene til Likestilt arbeidsliv. Sjekklisten brukes til å kartlegge virksomhetens status og skal danne grunnlag for egen handlingsplan.

Rangering: 1: i svært liten grad 2: i liten grad 3: i noe grad 4: i ganske høy grad 5: i høy grad

FORANKRING	1	2	3	4	5
1.1 Arbeidet for økt likestilling og mangfold er forankret på øverste nivå i virksomheten.					
(*) ARP - Likestillingsarbeidet er forankret i virksomhetens mål og strategier, verktøy og retningslinjer					
Satsningsområder, målsettinger eller prioriteringer for likestilling og mangfold er vedtatt/vedfett i overordna styringsdokumenter.					
Det er tilstrekkelig kompetanse i øverste ledelse/styre/øvrig nøkkelpersonale på temaet likestilling og mangfold/mangfoldsledelse.					
Ledelsen har sørget for at hele organisasjonen vet om, og forstår hensikten med arbeidet					
Det er tydelig hvem i ledelsen som har ansvar for oppfølging					
Det er satt av tilstrekkelig ressurser i form av tid og penger til arbeidet					
1.2 Ledelsen beslutter hvordan arbeidet skal organiseres og gir mandat.					
Organiseringen skal involvere de tillitsvalgte/ansattes representant(er) og skal spille mangfoldet i organisasjonen.					
Det er tydelig rolleavklaring og organisering av arbeidet					
Mandatet til de ansvarlige er klart					
(*) ARP - Det er klare mål for arbeidet					
Tillitsvalgte/ansattes representant(er) er involvert i arbeidet					
Arbeidet med likestilling er samordnet med annet utviklingsarbeid					
Arbeidet med likestilling involverer hele virksomheten					
1.3 Det er utarbeidet en strategi og målsettinger som har fokus på likestilling og mangfoldsarbeid					
Det er utarbeidet en egen strategi eller plan, knyttet til likestilling og mangfold.					
Relevante styringsdokumenter i virksomheten er gjennomgått for å sikre at mål og tiltak tilknyttet likestillingsperspektivet er integrert					
(*) ARP - Det er utarbeidet en plan for arbeidet som dekker alle personalområder og diskrimineringsgrunnlag					
1.4 Viktigheten av likestilling og mangfoldsarbeid kommuniseres ut i organisasjonen					
(*) ARP - Likestillingsarbeidet er integrert i virksomhetens rutiner					
Likestillingsarbeidet reflekteres i medarbeidersamtale og personalhåndbok.					
Arbeidet synliggjøres utover i organisasjonen, eksempelvis via ledersamlinger, i styremøter, i toppledergruppen, i allmøter, i workshops, på intranett osv.					
Likestilt arbeidsliv-plakett synliggjøres i lokalene og sprer informasjon om Likestilt arbeidsliv (etter sertifisering)					
De ansvarlige for likestillingsarbeidet har den nødvendige kompetansen for å utføre oppdraget					
De ansvarlige for likestillingsarbeidet har tilgang til støtte, rådgivning og inspirasjon de trenger					
1.5 Ledelsen gjennomgår årlige rapporter på status i likestillings- og mangfoldsarbeidet					
(*) ARP - Det rapporteres på status i likestillings- og mangfoldsarbeidet årlig i årsrapport/virksomhetsberetning					
Det er utviklet rutiner for å måle resultater av arbeidet som gjøres					

* Hjelpespørsmål som virksomheten er pliktet å gjennomføre iht. aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i likestillingsloven, kap. 4

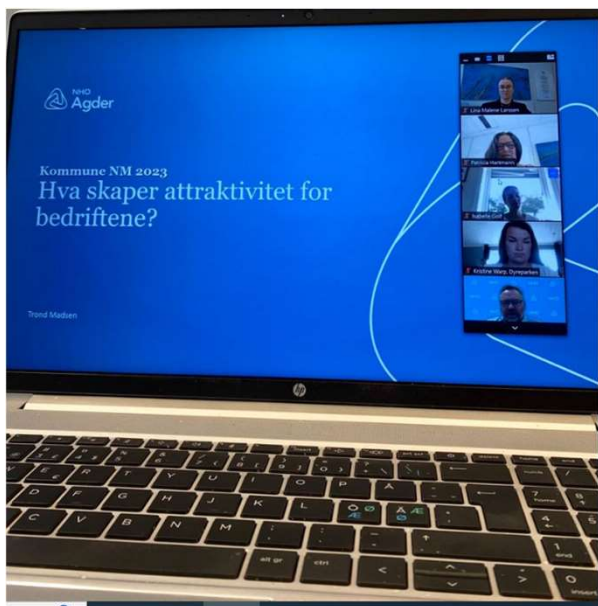
FORANKRING	1	2	3	4	5	Forslag til dokumentasjon	Krav til dokumentasjon	Krav SMB	Link til dokumentasjon
1.1 Arbeidet for økt likestilling og mangfold er forankret på øverste nivå i virksomheten.						Strategidokument, handlingsplaner, aktuelle retningslinjer, policyer, prosedyrer, styringsdokumenter/protokoller, referat fra styremøte	Strategidokument fra øverste hold/forankret i ledelse	X	
(*) ARP - Likestillingsarbeidet er forankret i virksomhetens mål og strategier, verktøy og retningslinjer									
Satsningsområder, målsettinger eller prioriteringer for likestilling og mangfold er vedtatt/vedfett i overordna styringsdokumenter.									
Det er tilstrekkelig kompetanse i øverste ledelse/styre/øvrig nøkkelpersonale på temaet likestilling og mangfold/mangfoldsledelse.									
Ledelsen har sørget for at hele organisasjonen vet om, og forstår hensikten med arbeidet									
Det er tydelig hvem i ledelsen som har ansvar for oppfølging									
Det er satt av tilstrekkelig ressurser i form av tid og penger til arbeidet									
1.2 Ledelsen beslutter hvordan arbeidet skal organiseres og gir mandat. Organiseringen skal involvere de tillitsvalgte/ansattes representant(er) og skal spille mangfoldet i organisasjonen						Mandat til arbeidsgruppe, handlingsplan med ansvarsfordeling	Handlingsplan (inkl. tiltak og ansvarsfordeling)	X	
Det er tydelig rolleavklaring og organisering av arbeidet									
Mandatet til de ansvarlige er klart									

Ståstedsanalyse / Dokumentanalyse / ROS / Vesentlighetssanalyse / SWOT / ...

Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS)																				
Risikoområde	Risiko/uønsket heldelse	Mål/beskrivelse	Risiko/sannsynlighet (mulige årsaker)	Sannsynligets-vurdering (1-5)	Konsekvens (mulige konsekvenser)	Konsekvens-vurdering (1-5)	Risikonivå (1-4)	Risikoreducerende tiltak	Konsekvensreducerende tiltak	Risikomatrise										
1. Forankring	Eksempel A: Arbeidet med	Mål om at ansatte kj	Manglene oppmerkson	Moderat (3)	Oppfølging av han	Svært stor (5)	Rød (4)	Forankre arbeidet gjennom 1. strategi, 2. involvering		Svært stor sannsynlighet										
										Stor sannsynlighet										
										Moderat sannsynlighet									A	
										Liten sannsynlighet										
										Meget liten sannsynlighet										
											Meget liten konsekvens	Liten konsekvens	Moderat konsekvens	Stor konsekvens	Svært stor konsekvens					

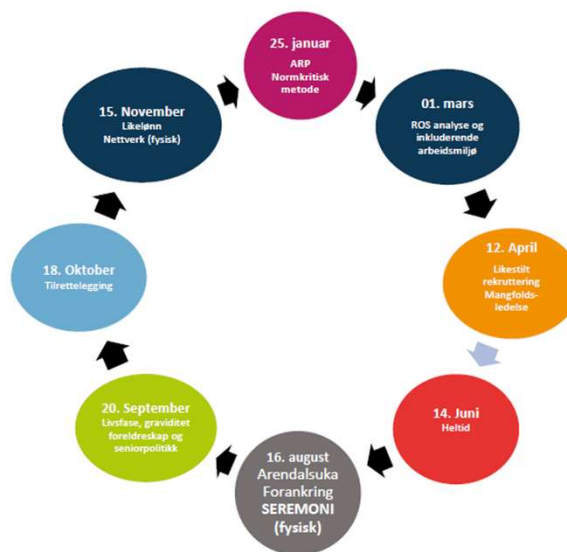
Kompetanseprogram og skreddersydd veiledning

– Kunnskap har størst verdi når den deles raust



FAGSAMLINGER 2023
Likestilt arbeidsliv

ÅRSHJUL 2023 – Likestilt arbeidsliv



PROSJEKTLEDRERSAMLINGER 2023
Likestilt arbeidsliv

Et omfattende nettverk

Mange flere virksomheter deltar på våre fagsamlinger og bygger opp en kompetanse mot sertifisering.



Virksomheter tilknyttet sertifiseringsordningen Likestillt arbeidsliv

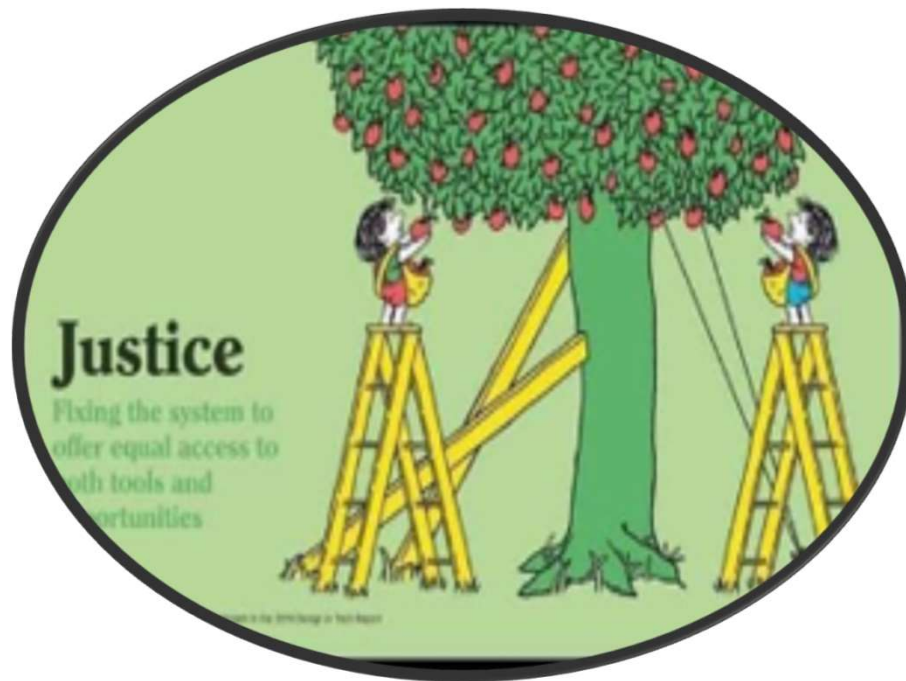


En verifikasjon- og sertifiseringsordning som verktøy

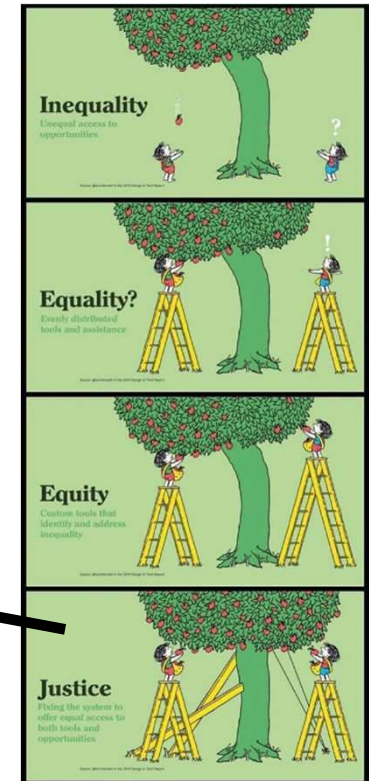
- for private og offentlige virksomheter for en praktisk, planmessig og systematisk innsats for mangfold, inkludering og likestilling i egen organisasjon.
- knyttet til Aktivitets- og redegjørelsesplikten, åpenhetsloven, mangfolds standard, ESG, bærekraftsrapportering og annet rammeverk som f.eks CRPD.
- som et synlig bevis på at virksomhetene vektlegger betydningen av likestilling, inkludering og mangfold.
- som et godt redskap for å utvikle sosial bærekraft i arbeidslivet og et viktig verktøy for samfunnsutvikling
- for et ansvarlig næringsliv

Hvordan

Kultur og struktur for en inkluderende, likestilt og mangfoldig organisasjon



Se på systemet for å tilby lik tilgang til både verktøy og muligheter.



(Kilde: [Tony Ruth's Giving Tree art of justice/equality/equity](#))

HVORDAN FOREGÅR VERIFIKASJON- OG SERTIFISERINGSLØPET?



Tredjepartsertifisering av en uhildet nøytral part



Likestillingscenteret KUN jobber for inkludering og mot diskriminering i Norge og internasjonalt. Vi på KUN har bred kompetanse og er engasjerte fagfolk med interesse for mennesker og samfunn. **Rettferdighet og likeverd** er våre kjerneverdier.



Likestillingscenteret er et tverrfaglig kompetansesenter med likestilling som fagområde. Senterets målsetting er å bidra til et inkluderende og rettferdig samfunn med like muligheter for alle.



Effekter

Fellestrekk hos virksomhetene som lykkes

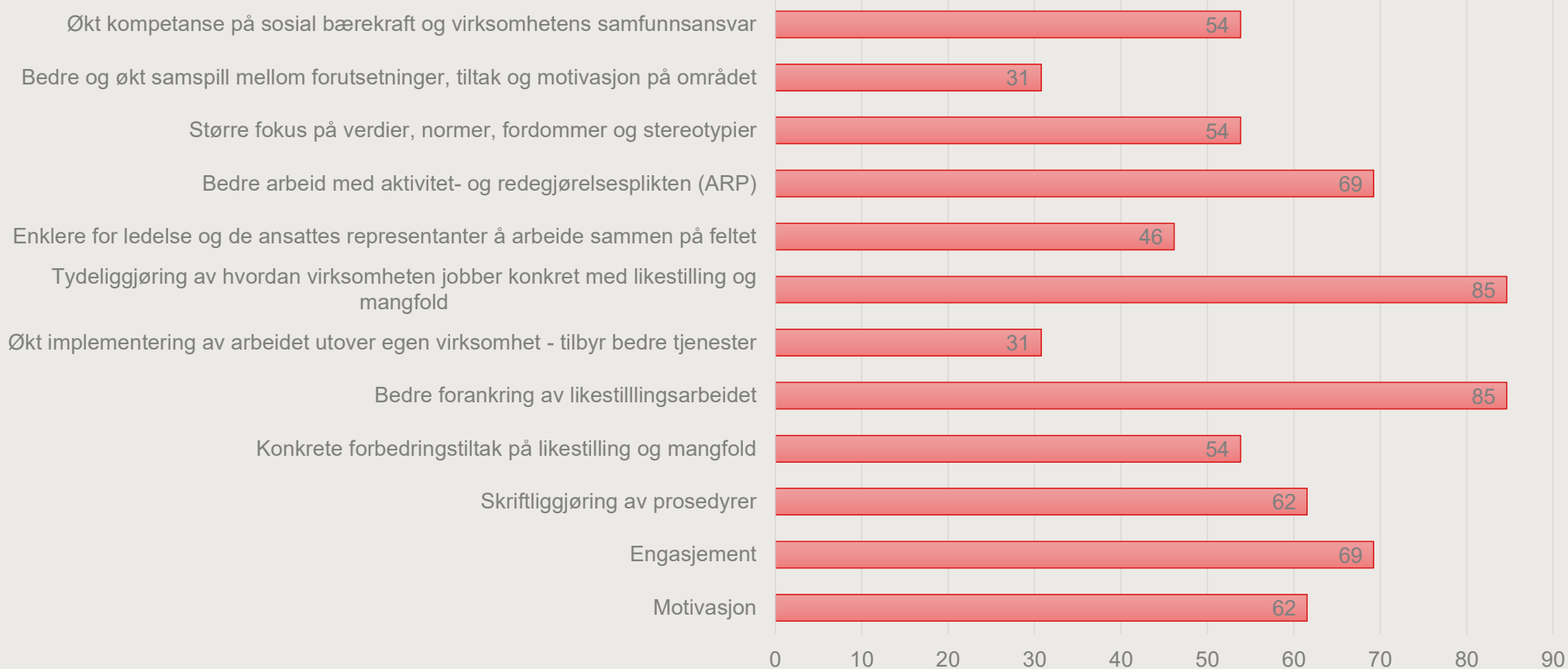
Viktigste faktorene:

- mangfold i arbeidsgruppen handler om mer om kjønn og etnisitet, men knytter tettere bånd mellom drift, forvaltning, analyse, plan og ikke minst «brukere»
- legger stor vekt på velorganisert arbeid
- jobber kunnskapsbasert og strukturert
- prioriterer HMS-oppgaver og forebygging
- verdsetter medvirkning

Noen fellestrekk ved «de beste»

- En egen rapport vedlagt årsberetningen, f.eks. på nettsiden
- Tilfredsstillende redegjørelser iht likestillings- og diskrimineringslovens krav (noen er helt i topp-sikte!)
- God forankring i ledelsen, dvs. i virksomhetenes policy (Sitat Statsforvalteren)
- Godt språk, gode illustrasjoner og tabeller
- Arbeid med alle diskrimineringsgrunnlagene (ikke bare kjønn og etnisitet) (kommunene ser ut til å ha en spesiell høy bevissthet knyttet til heltid, (seksuell) trakassering, vold, trusler
- God arbeidsgiver- og personalpolitikk (livsfase, senior, likelønn, osv...)
- Forbilledlig til å stille krav til tilfredsstillende rapportering i henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven til alle selskaper som virksomheten eier.


Hvilke effekter ser du arbeidet med Likestilt arbeidsliv bringer inn eller vil bidra over tid i deres virksomhet





Vi skaper historie! Sammen skaper vi et likestilt Trøndelag



 **Marit Moldjord** • 1. 4 d ...

Senior HR-rådgiver hos Trøndelag fylkeskommune

Gratulerer med sertifisering. 🍌 🍌 🍌

Vi i Trøndelag er inspirert av dere og er i gang med vår sertifisering. Og vi håper vi etter hvert får med oss mange kommuner og virksomheter her i regionen. Dette arbeidet er noe av det mest meningsfylte jeg har vært med på i mitt yrkesliv 🍌

13 virksomheter er Likestilt arbeidsliv- (re)sertifisert i 2021

Hurra og gratulerer til de 13 virksomhetene som i år har blitt sertifisert/resertifisert! Under Likestilt arbeidslivs sertifiseringsseremoni denne uken, ble virksomhetene overrakt sine sertifiseringsbevis av fylkesordfører i Agder, Arne Thomassen, sammen med prosjektleder i Likestilt arbeidsliv, Patricia Hartmann.



13 virksomheter mottok 24. november sine bevis på sertifisering/resertifisering 2021

Næringsforeningen i Kristiansandsregionen ønsker å løfte Agder til best i klassen i Likestilt arbeidsliv

Næringsforeningen i Kristiansandsregionen er Likestilt arbeidslivs samarbeidspartnere, og ble i november i år Likestilt arbeidsliv-sertifiserte for første gang. I forkant av sertifiseringen besøkte vi administrerende direktør, Trond M. Backer, for å høre mer om arbeidet. Han er klar på at likestilling, inkludering og mangfold er noe han håper flere virksomheter vil jobbe aktivt med, og at Næringsforeningen ønsker å gå foran som et godt eksempel.



Agder-løft må til

Hennig-Olsen Is legger stor vekt på sitt arbeid med Likestilt arbeidsliv

Hennig-Olsen Is har fått nasjonal oppmerksomhet og vunnet flere priser for sitt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold. I august i år, fikk selskapet sølv i Årets Mangfoldspris, utdelt av Kunnskapsdepartementet. De ble også utnevnt til Årets bedrift av Næringsforeningen i Kristiansand, blant annet grunnet deres langsiktige arbeid med inkludering og mangfold. Hennig-Olsen Is ble Likestilt arbeidsliv-sertifisert allerede i 2018, og arbeider kontinuerlig med Likestilt arbeidslivs innsatsområder. Vi har besøkt HR-direktør Jan-Erik Narvesen på hans kontor for å høre mer om hvorfor de velger å jobbe med dette, hva de opplever som utfordrende, og hvilke resultater de har oppnådd.



HR-direktøren i Hennig-Olsen Is, Jan-Erik Narvesen, mener det er viktig at man som arbeidsgiver har fokus på mer enn marked, produkter og salg. Han understreker viktigheten av å legge til rette for at de ansatte kan utvikle seg og ta ut sitt potensiale på arbeidsplassen. Det er viktig for oss at alle medarbeiderne opplever at de har like muligheter, mener HR-direktøren.

Mangfold styrker Dyreparken i Kristiansand

Kristine Warp, HR-leder i Dyreparken, mener at når Dyreparken rekrutterer, ligger det en klar forventning både fra samfunnet, ledelsen i Dyreparken og generasjonen som nå tiltrer arbeidslivet. Den handler om at likestilling og mangfold står på agendaen. Hun er klar på at unge arbeidssøkende i dag, er opptatt av at bedriftene de søker jobb hos, har strategier for å sikre likestilling på arbeidsplassen.



Engasjert i å gjøre en forskjell for andre

Strømmestiftelsen om å lykkes med likestilling og mangfold



Kvinesdal – en fremoverlent kommune for likestilling fra A til Å

For resertifiserte Kvinesdal kommune gir arbeidet med Likestilt arbeidsliv en klar merverdi. Som samfunnsaktør har kommunen en ekstra oppgave og et mål om å skape rom for et mangfoldig arbeidsliv, og for å få til en god og likestilt rekruttering av nye arbeidstakere. Personalsjef Rune Grimsby mener at hvis kommunen skal kunne opprettholde de gode tjenestene, trengs alle hender i arbeid. For å få til det, er arbeid med likestilling og mangfold en viktig brikke.



Et likestilt arbeidsliv

Nødvendig: tilrettelegger for langsiktig, målbevisst og helhetlig mangfold- og likestillingsarbeid. Dette skaper positive ringvirkninger i norsk arbeidsliv gjennom hele verdikjeden.

Effektivt: Verktøyene er innovative, brukervennlige og lønnsomme (egen nytteverdier og merverdier) å ta i bruk for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Samlende og rådgivende: Nettverket er aktivt, kompetansehevende og støttende. Dette skiller ordningen fra andre lignende sertifiseringsordninger.

Bli med og skap et Likestilt arbeidsliv!



Vil du vite mer om
Likestilt arbeidsliv?

Ta kontakt med
Agder fylkeskommune
v/leder Patricia S.Hartmann

Tel. 900 83 555
patricia.hartmann@agderfk.no
www.likestiltarbeidsliv.no