



Likestillingsredegjørelser i Vestfold og Telemark

**Gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021
for alle kommuner og fylkeskommunen i Vestfold
og Telemark**

Av Frøydis Sund

RAPPORT 4/2022

ARBEIDSLIV

Likestillingssenteret

(Stiftelsen Kvinneuniversitetet)

Likestillingssenteret er et tverrfaglig kompetansesenter med likestilling som fagområde. Senterets målsetting er å bidra til et inkluderende og rettferdig samfunn med like muligheter for alle. Målsettingen er knyttet opp mot et bredt likestillingsbegrep som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne). Likestillingssenteret har en aktiv informasjons- og pådriverrolle og er en drivkraft for økt likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Senteret tilbyr kompetanseheving på kjønn og likestilling samt utviklingsarbeid tuftet på forskningsbasert likestillingskunnskap til offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner og privat næringsliv. Arbeidsmetodene er kurs og konferanser, utviklingsnettverk, prosessveiledning, mentoring, kartlegging, forskning og utredning.

Hovedsatsningsområder:

- Barn og unges oppvekstmiljø
- Samfunnsutvikling og deltakelse
- Arbeidsliv
- Likeverdige offentlige tjenester

Utgivelsesår: 2022

Oppdrag:

Statsforvalteren i Vestfold og
Telemark

Utgiver:

Likestillingssenteret
Parkgata 12
2317 Hamar

Tlf: 62 54 74 60
post@lss.no
www.likestillingssenteret.no

Forord

Statsforvalteren i Vestfold og Telemark ønsket en gjennomgang av årsberetningene til fylkeskommunen og samtlige kommuner i Vestfold og Telemark. Gjennom kartleggingen kan vi undersøke hvordan likestillingsbevisstheten er i kommunene, og også se i hvilken grad de oppfyller plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, både som arbeidsgiver og som offentlig myndighet.

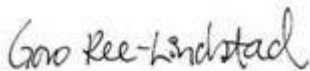
Likestillingssenteret har derfor gjennomgått årsmeldinger for 2021 for alle kommuner i Vestfold og Telemark, samt årsmeldingen til Vestfold og Telemark fylkeskommune og vurdert hvordan redegjørelsesplikten er oppfylt.

Denne kartleggingen er på mange måter en gjentakelse av tilsvarende gjennomgang av de samme kommunenes og fylkeskommunens årsberetning for 2018. Statsforvalteren var oppdragsgiver for gjennomgangen i 2019. Resultatene fra årets gjennomgang vil bli sammenlignet med undersøkelsen fra 2019, selv om likestillings- og diskrimineringsloven er endret siden forrige gjennomgang, og vurderingene som lå til grunn for kartlegging ikke kan sammenlignes direkte med årets gjennomgang.

Resultatene fra kartleggingen blir offentliggjort i denne rapporten.

Likestillingssenteret takker for oppdraget, og ønsker Statsforvalteren i Vestfold og Telemark lykke til med videre likestillingsarbeid.

Hamar, 20. desember 2022



Goro Ree-Lindstad
Direktør



Frøydis Sund
Seniorrådgiver

INNHold

Sammendrag	1
Kapittel 1: Bakgrunn og metode	2
Bakgrunn	2
Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt	2
Arbeidsgivers aktivitetsplikt	2
Plikt til å redegjøre	3
Metode	3
Krav til redegjørelsene	4
Likestillingsenterets vurdering av redegjørelsene	4
Redegjørelse tilstand for kjønnslikestilling	4
Redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling	5
Vurdering av redegjørelsene	6
Kapittel 2: Analyse og resultater	9
Vurdering redegjørelse tilstand for kjønnslikestilling	9
Vurdering av redegjørelse om hvordan det arbeides med likestilling	10
Samlet vurdering av likestillingsredegjørelser	12
Bevissthet om likestillingspliktene	13
Gode eksempler	14
Prinsipper for å arbeide med likestilling	14
Vurdere resultater	15
Rekruttering	15
Lønns- og arbeidsvilkår	16
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	17
Tilrettelegging	17
Arbeid og familieliv	18
Trakassering	18
Offentlig myndighet	19
Sammenligning med 2018	20
Kapittel 3: Oppsummering	22
Kapittel 4: anbefaling	23
1. Følg loven og ta i bruk veiledning	23
2. Kompetanseheving	24
3. Inkluderende språk	28
4. Finmasket statistikk	28
Litteratur	30

SAMMENDRAG

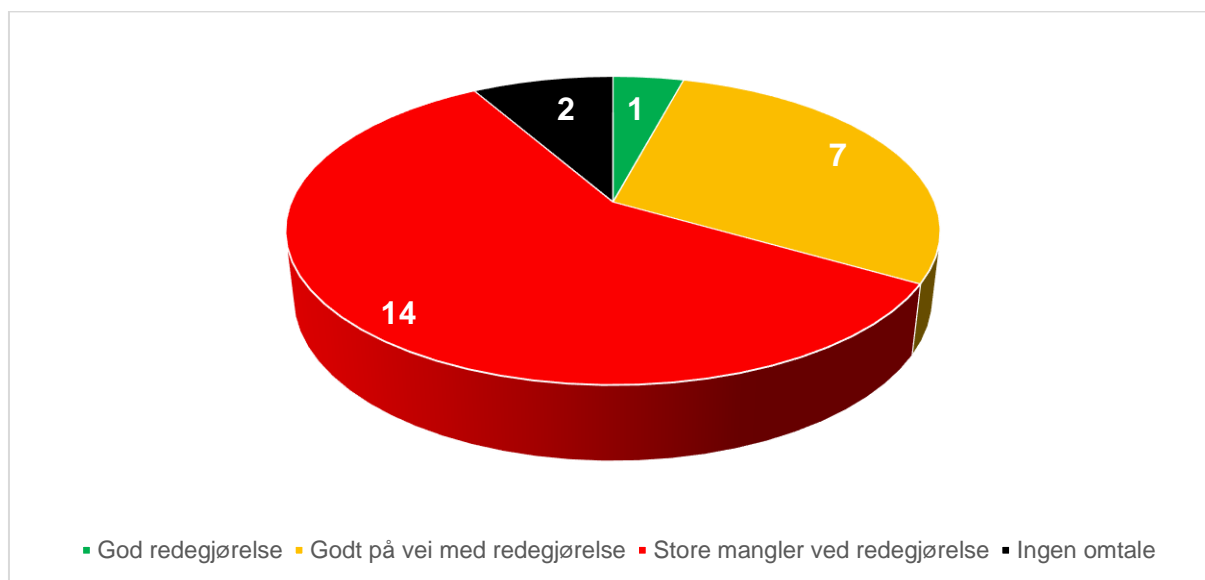
Likestillings- og diskrimineringsloven gir viktige føringer om aktivt likestillingsarbeid for alle arbeidsgivere og offentlige myndigheter. Fra 1. januar 2020 ble loven skjerpet, både i bestemmelsene om aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for arbeidet.

På oppdrag fra Statsforvalteren i Vestfold og Telemark, har Likestillingssenteret gjennomgått årsmeldinger for 2021 for alle kommuner i Vestfold og Telemark, samt årsmeldingen til Vestfold og Telemark fylkeskommune.

Vi har vurdert redegjørelsen for den faktiske *tilstanden for kjønnslikestilling* og redegjørelsen for hvordan det *arbeides med likestilling*. Redegjørelsene er vurdert ut fra følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen omtale

En «God redegjørelse» i kartleggingen oppfylder lovens minimumsbestemmelse. En god redegjørelse kan derfor inneholde svakheter og ikke representere en ideell redegjørelse. I vår kartlegging har bare én av virksomhetene en god likestillingsredegjørelse. To tredjedeler av kommunene har store mangler eller ingen omtale. Bare halvparten av virksomhetene har kjennskap til eller refererer til likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om aktivt likestillingsarbeid.



Figur 1: Samlet vurdering av offentlige myndigheters likestillingsredegjørelser i Vestfold og Telemark

På bakgrunn av resultatene av vår kartlegging, kan vi slå fast at alle offentlige myndigheter har et forbedringspotensial i å jobbe godt med likestilling og redegjøre for arbeidet, men for mange kommuner er det et godt utgangspunkt til videre arbeid.

KAPITTEL 1: BAKGRUNN OG METODE

Statsforvalteren i Vestfold og Telemark ønsket en gjennomgang av årsberetningene til fylkeskommunen og samtlige kommuner i Vestfold og Telemark. Gjennom kartleggingen kan vi undersøke hvordan likestillingsbevisstheten er i kommunene, og også se i hvilken grad de oppfyller plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, både som arbeidsgiver og som offentlig myndighet.

BAKGRUNN

Alle offentlig myndigheter er lovpålagt å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten gjelder både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver. Fra 1. januar 2020 er loven skjerpet, ved at krav til å redegjøre for arbeidet er tydeligere konkretisert, samt at det er presisert at arbeidsgivere skal følge en firestegs-modell for å oppfylle aktivitetsplikten.

OFFENTLIGE MYNDIGHETERS AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT

§24 i likestillings- og diskrimineringsloven pålegger offentlige myndigheter å: «i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering». *Aktivitetsplikten* omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene¹. I tillegg innebærer aktivitetsplikten at offentlige myndigheter også skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold samt motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal også *redegjøre* for hva som gjøres for å fremme likestilling og ikke-diskriminering, og redegjøre for hvordan det arbeides med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Resultatene av arbeidet som er oppnådd skal vurderes, og det skal opplyses om forventninger til videre arbeid. Likestillings- og diskrimineringsombudet omtaler plikten etter §24 som «likestillingsplikt for offentlig sektor».

I loven fremkommer det ikke hvordan offentlige myndigheter skal arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestillingsombudet anbefaler at virksomhetene tar utgangspunkt i firestegs-modellen nevnt i loven for arbeidsgivers aktivitetsplikt.

ARBEIDSGIVERS AKTIVITETSPLIKT

I tillegg til plikten til å jobbe for likestilling i hele virksomheten, har alle arbeidsgivere også plikt til aktivt likestillingsarbeid. I §26 i likestillings- og diskrimineringsloven heter det: «alle

¹ Diskrimineringsgrunnlagene som er nedfelt i loven er: kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og alder, samt graviditet, foreldrepermisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering». I tillegg skal arbeidsgivere «søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold».

Arbeidet skal omfatte alle de personalpolitiske områdene, eller slik det står i loven: «arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv».

Alle offentlige virksomheter, og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal i tillegg følge denne firestegs-modellen for å oppfylle aktivitetsplikten:

- a) Undersøke risiko for diskriminering og hindre likestilling
- b) Analysere årsakene til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak for økt likestilling og mangfold og motvirke diskriminering
- d) Vurdere resultater av arbeidet

Arbeidet skal dokumenteres, gjøres fortløpende og i samarbeid med ansattes representanter.

PLIKT TIL Å REDEGJØRE

Offentlige myndigheter skal redegjøre både for likestillingsarbeidet som offentlig myndighet jfr §24 og som arbeidsgiver jfr §26b i likestillings- og diskrimineringsloven. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Formålet med redegjørelsesplikten er å skjerpe oppmerksomheten rundt likestilling og skape en systematisk tilnærming til likestillingsarbeidet i virksomheten. Likestillingsredegjørelsen har også en kontrollfunksjon; på bakgrunn av redegjørelsen kan det vurderes om aktivitetsplikten er oppfylt.

METODE

Likestillingssenteret har gjennomgått likestillingsredegjørelsene i årsberetningene til 23 kommuner i Vestfold og Telemark, samt årsberetningene for Vestfold og Telemark fylkeskommune.

For å få tilgang til årsberetningene har vi søkt etter årsberetning 2021 på hjemmesiden til de offentlige virksomhetene. Vi har funnet årsberetning for samtlige virksomheter.

Alle kommuner og fylkeskommuner har et krav om å utarbeide en årsberetning etter Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) §48. Enkelte kommuner bruker «årsmelding» og «årsrapport».

Vi har vurdert teksten i årsberetningene. Dersom virksomhetene har andre dokumenter som omtaler likestilling, er disse ikke vurdert. Det er viktig å understreke at vår gjennomgang sier noe om hvordan kommunene og fylkeskommunene *redegjør* for likestilling, men det er ikke en vurdering av om eller hvordan de arbeider med likestilling.

Vi har vurdert redegjørelse for *tilstand for kjønnslikestilling* og *hvordan det arbeides med likestilling* hver for seg, og samlet i følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen omtale

KRAV TIL REDEGJØRELSENE

Likestillingssenteret kan ikke gjøre en juridisk vurdering av hvorvidt kommunene og fylkeskommunenes redegjørelser oppfyller lovens krav. Gjennomgangen er vår vurdering av kvaliteten på redegjørelsen sett opp mot lovens krav.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er gitt ansvar for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten, og kan klage inn virksomheter som ikke oppfyller minimumsbestemmelsene i loven til diskrimineringsnemnda. Det er diskrimineringsnemnda som håndhever bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven som omfatter aktivt likestillingsarbeid. Diskrimineringsnemnda har opprettholdt flere av ombudets uttalelser som tidligere er blitt klaget inn.

LIKESTILLINGSSENTERETS VURDERING AV REDEGJØRELSENE

Buudir har i samarbeid med partene i arbeidslivet og likestillingssentrene utarbeidet veiledningsmateriell og maler for aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter² og for arbeidsgivere³. Likestillings- og diskrimineringsombudet har også utarbeidet gode veiledningssider, særlig for likestillingsplikten for offentlig sektor⁴. I vår gjennomgang av likestillingsredegjørelser har vi tatt utgangspunkt i lovens bestemmelser og Buudir sitt veiledningsmateriell.

REDEGJØRELSE TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Redegjørelsen for kjønnslikestilling skal gjøres for virksomheten som arbeidsgiver.

Hvert år skal det redegjøres for:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

² https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/

³ https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/

⁴ <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/utenfor-arbeidslivet/>

- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minst annethvert år skal det redegjøres for:

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)

I tillegg bør redegjørelsen vise utvikling fra år til år. Kjønnsforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær kan også inkluderes i redegjørelsen.

Når virksomheten har gjennomført lønnskartlegging, bør det også redegjøres for hvordan ulike stillingsnivå er satt sammen, ut fra at vurderingen av lønnskartlegging omfatter både likt arbeid og arbeid av lik verdi. Tilsvarende; når virksomheten kartlegger ufrivillig deltid, bør det beskrives hvordan kartleggingen er utført.

Redegjørelsen bør presenteres i tabeller. Rene beskrivende vurderinger som, «kvinner jobber i større grad enn menn deltid», regnes ikke som fakta i en redegjørelse for kjønnslikestilling.

Samlet vil dette gi et godt bilde av tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Vi har ikke vurdert det virksomhetene bør eller kan ha med i redegjørelse, vi har bare lagt til grunn for vurdering det loven sier virksomhetene skal ha med.

REDEGJØRELSE FOR HVORDAN DET ARBEIDES MED LIKESTILLING

Redegjørelsen for hvordan det arbeides for likestilling og mot diskriminering skal både omfatte hva virksomheten gjør som offentlig myndighet, og som arbeidsgiver. Redegjørelsen skal beskrive overordnet om prinsipper og prosedyrer, operasjonalisering og arbeidsmetode samt vurdering av resultat. I tillegg skal den beskrive hvordan det arbeides i praksis og henvise til planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder alle personalområdene i loven. Tiltakene skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene.

Redegjørelsen skal omfatte beskrivelser både som offentlig myndighet og arbeidsgiver:

- Retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å ivareta hensynene i daglig drift og personalpolitikk
- Opplysninger om operasjonalisering herunder arbeidsmetode
- Vurdering av resultat og forventninger

Redegjørelsen skal også omfatte beskrivelser av og opplysninger om planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

- Forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Tiltak må være konkrete for å regnes som et tiltak i vår gjennomgang. Det å gjengi lovbestemmelser eller skrive generelt om likestilling regnes ikke som et konkret tiltak. Det å henviser til at arbeidet er forankret i andre dokumenter og prosedyrer regnes ikke som et tiltak.

En virksomhet som har analysert et personalpolitisk område for alle diskrimineringsgrunnlag og kommet frem til at det ikke er behov for noen tiltak, bør redegjøre for analysen.

VURDERING AV REDEGJØRELSENE

I vår gjennomgang av redegjørelsene har vi brukt enkel koding for om redegjørelsen oppfyller lovkravene. Kodingen som omhandler tilstand for kjønnslikestilling, presenteres i tabell 1.

Poeng Tilstand for kjønnslikestilling

1	Oversikt over kjønnsbalanse i virksomheten for alle ansatte
1	Totalt antall/andel over menn og av kvinner som jobber deltid
1	Andel av kvinner og av menn som er midlertidig ansatt
1	Oppgitt antall/andel uker foreldrepermisjon som er tatt ut av menn og av kvinner
1	Resultater av lønnskartlegging* , oppgitt forskjell i menn og kvinners lønn totalt i virksomheten, i prosent eller kroner
1	Resultater av lønnskartlegging* , oppgitt forskjell i menn og kvinners lønn på flere nivåer i virksomheten, i prosent eller kroner
1	Kartlegging av ufrivillig deltid* , oppgitt andel av menn og kvinner blant deltidsansatte som oppgir at de jobber ufrivillig deltid.

Tabell 1: Poeng for tilstanden for kjønnslikestilling. *må gjøres minimum annethvert år

Kodingen omformes til fargekoding etter følgende vurdering for tilstand kjønnslikestilling og presenteres i tabell 2.

Poeng	Poengsum redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling
7	God redegjørelse
4-6	Godt på vei med redegjørelse
1-3	Store mangler ved redegjørelse
0	Ingen omtale

Tabell 2: Samlet poengsum for redegjørelsene for tilstand kjønnslikestilling

Kodingen som omhandler hvordan det arbeides med likestilling, vises i tabell 3.

Poeng	Hvordan det arbeides med likestilling
1	Retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å ivareta hensynene i daglig drift og personalpolitikk (Eksempler på for eksempel målsetninger, programerklæringer, måltall, strategi, planer og visjoner)
1	Opplysninger om operasjonalisering herunder arbeidsmetode, for eksempel struktur for arbeidet, samarbeidsformer, møteplasser, innhentet kompetanse.
1	Vurdering av resultat og forventninger (beskrivelse av resultat og forventninger for mer enn ett område under 11-17)
	Beskrivelse av og opplysninger om planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder:
1	Rekruttering. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Lønns- og arbeidsvilkår. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Forfremmelse og utviklingsmuligheter. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Tilrettelegging. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Forebygging av trakassering. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Eventuelt andre tiltak. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt

Tabell 3: Poeng for hvordan det arbeides med likestilling

Kodingen omformes til fargekoding etter følgende vurdering for hvordan det arbeides med likestilling, vist i tabell 4.

Poeng	Poengsum redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling
9-10	God redegjørelse
5-8	Godt på vei med redegjørelse
1-4	Store mangler ved redegjørelse
0	Ingen omtale

Tabell 4: Samlet poengsum for redegjørelsen om hvordan det arbeides med likestilling

En god samlet likestillingsredegjørelse må ha både en god redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling og en god redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling.

Fargekodingen for samlet likestillingsredegjørelse er vist i tabell 5.

Poeng	Samlet poengsum for likestillingsredegjørelse
16-17	God likestillingsredegjørelse
9-15	Godt på vei med likestillingsredegjørelse
1-8	Store mangler ved likestillingsredegjørelse
0	Ingen omtale

Tabell 5: Samlet poengsum for hele likestillingsredegjørelsen

I tillegg til vurdering av redegjørelsene, vil vi løfte frem gode eksempler på omtaler, beskrivelser og tiltak fra ulike likestillingsredegjørelser.

KAPITTEL 2: ANALYSE OG RESULTATER

I dette kapitlet presenteres resultatene av vår gjennomgang av kommunene og fylkeskommunens likestillingsredegjørelse for 2021. Vurderingen er som beskrevet i metodekapitlet tredelt, redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling, for hvordan det arbeides med likestilling og samlet likestillingsredegjørelse. Redegjørelsene er også gjennomgått for å se om det er en bevissthet eller henvisning til aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg presenteres gode eksempler på aktivt likestillingsarbeid hentet fra virksomhetenes årsmeldinger. Avslutningsvis presenteres en sammenligning med gjennomgangen av virksomhetenes likestillingsredegjørelse for 2018.

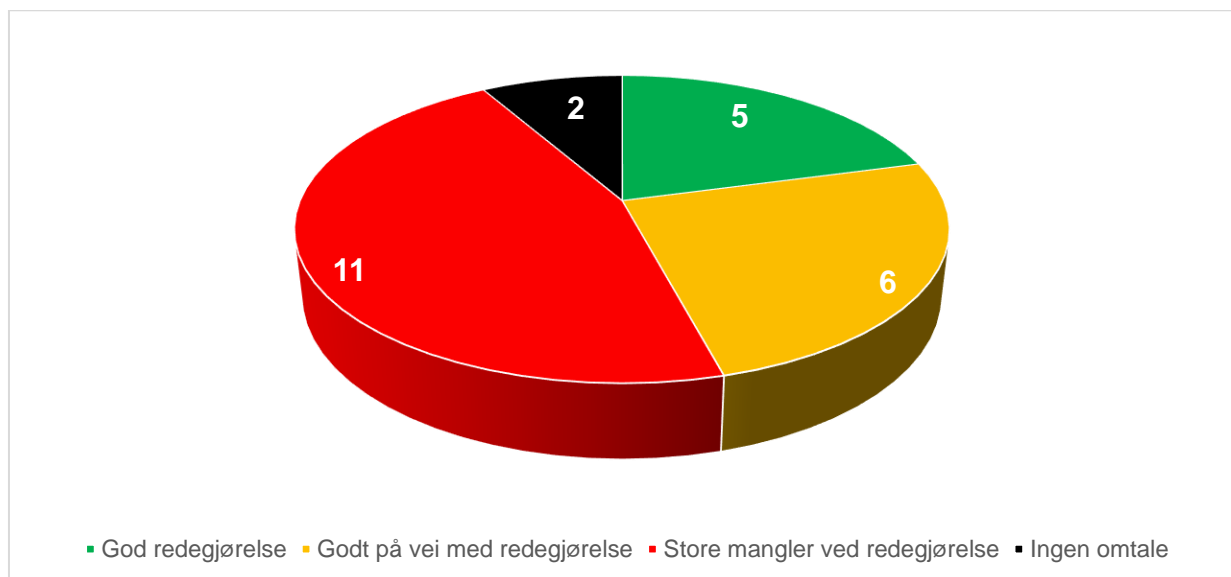
Bare én kommune får vurdert sin samlede likestillingsredegjørelse som «God». Det gjelder Porsgrunn. For fem av virksomhetene i Vestfold og Telemark har vi vurdert redegjørelsen som omfatter *tilstand for kjønnslikestilling* som «God» (Bamble, Holmestrand, Porsgrunn og Sandefjord samt Vestfold og Telemark fylkeskommune). Tre av kommunene har vi vurdert redegjørelsen om *hvordan det arbeides med likestilling* som «God» (Horten, Porsgrunn og Tinn).

VURDERING REDEGJØRELSE TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

For å bli vurdert til å ha en «God redegjørelse» for tilstand for kjønnslikestilling må virksomheten få full poengsum. I og med at noen av kravene kun må gjøres minimum annethvert år, er det tatt hensyn til dette ved poenggivingen.

Kommunene Bamble, Holmestrand, Porsgrunn og Sandefjord, samt Vestfold og Telemark fylkeskommune, har oppfylt alle punktene i tilstand for kjønnslikestilling.

To virksomheter har ingen beskrivelser om tilstand for kjønnslikestilling i sin årsberetning.



Figur 2: Antall virksomheter i hver kategori, redegjørelse tilstand for kjønnslikestilling

De offentlige virksomhetene fordeler seg slik i de ulike kategoriene:

God redegjørelse	Godt på vei med redegjørelse	Store mangler ved redegjørelse	Ingen omtale
Bamble Holmestrand Porsgrunn Sandefjord Vestfold og Telemark fk	Drangedal Horten Nissedal Notodden Skien Tinn	Fyresdal Færder Hjartdal Kragerø Larvik Midt-Telemark Nome Seljord Tokke Tønsberg Vinje	Kviteseid Siljan

Tabell 6: Vurdering redegjørelser tilstand for kjønnslikestilling

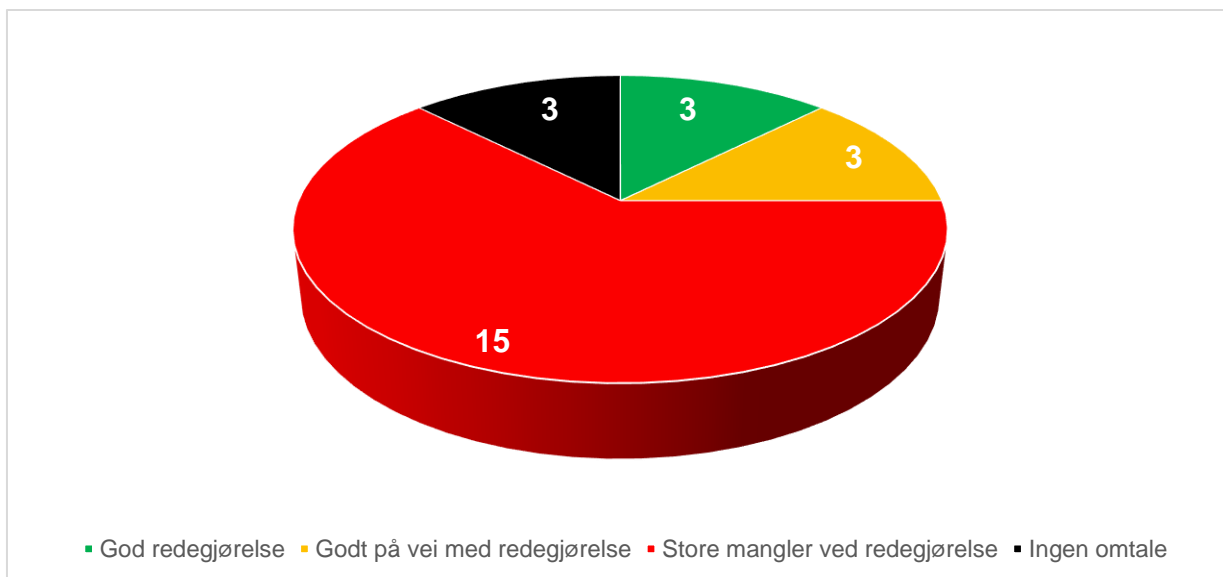
VURDERING AV REDEGJØRELSE OM HVORDAN DET ARBEIDES MED LIKESTILLING

For å bli vurdert til å ha en god redegjørelse om hvordan det arbeides med likestilling, må virksomheten ha gode beskrivelser for prinsipper og prosedyrer, arbeidsmåter og vurdering av resultater, samt omtale på alle personalpolitiske områdene. I tillegg skal offentlige myndigheter også redegjøre for likestillingsarbeid i forvaltning og tjenesteyting, altså på alle områder som omfatter myndighetsplikten. Arbeidet skal både omfatte hele virksomheten, det vil si alle sektorer, og alle diskrimineringsgrunnlag.

Vi har ved denne gjennomgangen ikke gjort en kvalitativ vurdering av hvor gode tiltakene det rapporteres om er. Generelt kan vi si at mange av formuleringene i årsmeldingene er generelle formuleringer, som ikke hjelper de de som skal jobbe for å sørge for likestilling i det daglige. De tiltakene vi har registrert, handler oftest om å oppfordre ulike grupper til å søke stillinger og mangfoldserklæring i stillingsannonser.

Tre kommuner har oppfylt alle punktene i redegjørelsen for hvordan det arbeides med likestilling. Horten, Porsgrunn og Tinn har gode beskrivelser av det arbeides med likestilling i kommunen.

Samtidig er det tre virksomheter som ikke har noen konkrete beskrivelser om hvordan det arbeides med likestilling i sin årsberetning.



Figur 3: Antall virksomheter i hver kategori, redegjørelse om hvordan det arbeides med likestilling

De offentlige virksomhetene fordeler seg slik i de ulike kategoriene for hvordan det arbeides med likestilling:

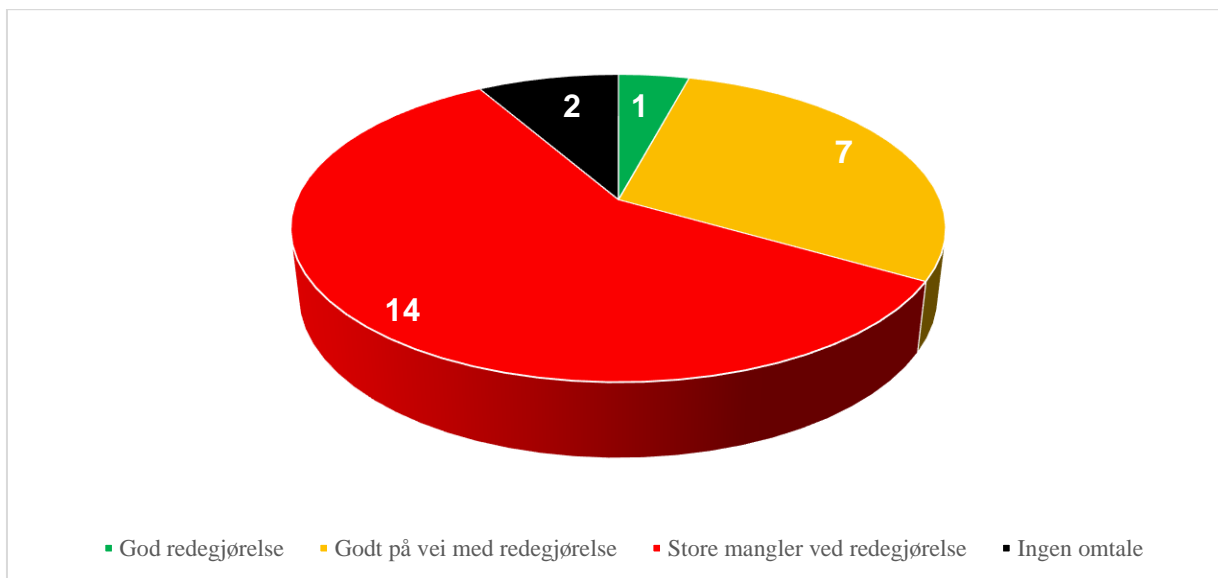
God redegjørelse	Godt på vei med redegjørelse	Store mangler ved redegjørelse	Ingen omtale
Horten Porsgrunn Tinn	Sandefjord Skien Vestfold og Telemark fk	Bamble Drangedal Fyresdal Færder Hjartdal Holmestrand Kragerø Larvik Midt-Telemark Nissedal Nome Notodden Seljord Tønsberg Vinje	Kviteseid Siljan Tokke

Tabell 7: Vurdering redegjørelser for hvordan det arbeides med likestilling

SAMLET VURDERING AV LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

For å få sin redegjørelse vurdert som en god samlet likestillingsredegjørelse må virksomheten både ha en god redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling og en god redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling.

Kun Porsgrunn får sin samlede likestillingsredegjørelse vurdert som å være en «God». Sju kommuner er «Godt på vei» med sin redegjørelse, mens 14 har «Store mangler». To kommuner har ingen omtale av verken tilstand kjønnslikestilling eller hvordan det arbeides med likestilling i virksomheten.



Figur 4: Samlet vurdering av likestillingsredegjørelsene

De kommunene og fylkeskommunen fordeler seg slik i de ulike kategoriene for hvordan den samlede likestillingsredegjørelsen vurderes:

God redegjørelse	Godt på vei med redegjørelse	Store mangler ved redegjørelse	Ingen omtale
Porsgrunn	Bamble Holmestrand Horten Sandefjord Skien Tinn Vestfold og Telemark fk	Drangedal Fyresdal Færder Hjartdal Kragerø Larvik Midt-Telemark Nissedal Nome Notodden Seljord Tokke Tønsberg Vinje	Kviteseid Siljan

Tabell 8: Vurdering av kommunene og fylkeskommunenes likestillingsredegjørelser

BEVISSTHET OM LIKESTILLINGSPLIKTENE

Vi har også undersøkt om kommunene har bevissthet om likestilling- og diskrimineringslovens bestemmelser. Det er liten kjennskap til §24 om likestillingsplikten for offentlig sektor. Tre kommuner omtaler §24, men har plassert omtalen under kapittelet «kommunen som arbeidsgiver» eller sammen med beskrivelser av arbeidsgiverpolitiske mål.

«Ifølge Likestillingsloven §24 skal offentlige myndigheter redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering, til handling. Holmestrand kommune har forankret likestillings- og diskrimineringsarbeidet i kommunens ansettelsesreglement og lønnspolitikk.» (Holmestrand kommune, s. 28)

To av de tre har ingen videre henvisning til likestillingsloven eller arbeidsgivers aktivitetsplikt for øvrig, så vi går ut fra at det egentlig er feil lovhenvisning.

Ni av virksomhetene, henviser til §26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt, enten paragrafen eller plikten. Sammen med de tre som henviser til §24, blir det halvparten av de gjennomgåtte virksomhetene som viser kjennskap til aktivitetsplikten som arbeidsgiver. Alle virksomhetene som har «god» likestillingsredegjørelse henviser til aktivitetsplikten i sin årsmelding. De fleste virksomhetene som har likestillingsredegjørelse som er vurdert til «godt på vei» har også beskrivelser om aktivitetsplikten, men ikke alle. To kommuner som viser til aktivitetsplikten, har store mangler ved hele likestillingsredegjørelsen.

Av de undersøkte virksomhetene er det 12 som ikke henviser til loven, lovtekst eller paragrafene som omhandler aktivt, målrettet og planmessig likestillingsarbeid. De har alle store mangler ved likestillingsredegjørelse, eller mangler konkret omtale av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

GODE EKSEMPLER

Med tanke på at to tredjedeler av likestillingsredegjørelsene har store mangler eller ingen redegjørelse, er det behov for å synliggjøre gode eksempler fra årsmeldingene. Vi trekker frem eksempler for hvordan det arbeides for likestilling, gode målformuleringer, prinsipper, prosedyrer og tiltak.

Eksemplene er ikke uttømmende, men kan sammen med anbefalingene i kapittel 4 brukes som inspirasjon til videre arbeid. Vi tar utgangspunkt i de likestillingsredegjørelsene om hvordan det arbeides med likestilling som er vurdert som «god» eller «godt på vei». Det finnes også gode enkelt-eksempler i de andre redegjørelsene, men det blir ikke trukket frem her.

PRINSIPPER FOR Å ARBEIDE MED LIKESTILLING

Mange av kommunene som har kjennskap til likestillingspliktene har prinsipper, mål eller forventninger til likestillingsarbeidet.

Horten kommune skriver innledningsvis i kapittelet om arbeid med likestilling og diskriminering at de jobber etter arbeidsmetodikken i likestillings- og diskrimineringsloven.

«For å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold, søker Horten kommune å jobbe etter den konkretiserte arbeidsmetoden i aktivitets og redegjørelseplikten.» (Horten kommune, s. 39)

Videre viser de til en tydelig forventning fra kommunestyret for likestillingsarbeid, både for godt arbeidsmiljø og likeverdige tjenester.

«Forventningen fra kommunestyret er at alle virksomheter i Horten kommune legger et mangfolds og likeverdiperspektiv til grunn for rekruttering og personalarbeid. Systematisk arbeid mot diskriminering som en del av personalpolitikken bidrar til å rekruttere rett kompetanse, skape et godt arbeidsmiljø og levere likeverdige tjenester.» (Horten kommune, s. 39)

Sandefjord kommune har også brukt firestegsmodellen og avdekket følgende risiko for diskriminering og hinder for likestilling:

«Gjennomgangen av status for bruk av deltid, viser at kommunen fortsatt lyser ut små deltidsstillinger, og det kan være til hinder for likestilling mellom kvinner og menn. Vi fant noen forskjeller mellom kvinner og menns lønn.» (Sandefjord kommune, s. 123)

Det følges opp med vurdering av årsaker og tiltak som skal iverksettes:

- *«Innhold i stillingsannonser er endret for hele kommunen jf. rutine for rekruttering. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi er også tydelig på holdninger til ikke-diskriminering på kommunens nettsider.*
- *Det er startet et kompetansehevingsopplegg for ledelsen på områdene likestilling, inkludering og mangfold.*
- *Heltidsprosjektet jobber for å redusere deltid innenfor de store kvinneyrkesgruppene.» (Sandefjord kommune, s. 124)*

VURDERE RESULTATER

Alle kommunene har et forbedringspotensial i å vurdere resultater som er oppnådd og forventede resultater for videre likestillingsarbeid.

De vurderingene av resultater som er presentert i virksomhetenes årsmeldinger er relativt generelle og knyttet til analyse av rekruttering i tråd med kommunens mangfoldserklæring (Horten kommune, s. 40), eller at det har vært en økning i ansattes stillingsstørrelse de siste årene (Skien kommune, s. 36).

Det er derfor nødvendig å definere gode mål som også kan måles og etterprøves.

REKRUTTERING

I rekrutteringsarbeidet kan virksomheter være bevisst på å øke mangfoldet blant ansatte, både når det gjelder kjønn, etnisitet, alder og yrkesbakgrunn. Mange har stor bevissthet rundt likestillingsperspektiv på rekruttering.

«Ved rekruttering av nye medarbeidere, jobber fylkeskommunen for å bevisstgjøre ledere på likestilling, inkludering og mangfold. Dette gjøres blant annet ved at rådgivere på rekrutteringsområdet aktivt oppfordrer ledere som skal rekruttere, til å tenke løsninger og på å holde temaet aktuelt.» (Vestfold og Telemark fylkeskommune, s. 66)

Horten kommune ser behovet for kompetanseheving blant ledere for å bli mer bevisst på blant annet mangfoldsrekruttering.

«For å bygge kompetanse hos lederne i Horten kommune er det lagt til et eget kurs på KS læring som omhandler mangfoldsrekruttering» (Horten kommune, s. 40)

Mange kommuner har prinsipper for å øke kjønnsbalanse og mangfoldet blant ansatte. Skien er en av dem.

«Det tas hensyn til dette ved utvelgelse til intervju av kvalifiserte kandidater med annen kulturell bakgrunn eller av det underrepresenterte kjønn.» (Skien kommune s.31)

Tinn kommune har særlig bevissthet rundt kjønnsbalanse i rekrutteringsarbeidet, og ser det både ved ansettelse av ledere, fagstillinger og stillinger uten krav til utdanning.

*«Ved ny eller intern rekruttering skal man ha tanke på kjønnsbalanse, der hvor kvinner og menn for øvrig er likt kvalifisert. Dette gjelder både ved rekruttering til lederstillinger, fagstillinger og ufaglærte stillinger.»
(Tinn kommune s. 46)*

Videre kan rekrutteringsarbeidet ha et større perspektiv, enn bare ansettelse. Offentlige virksomheter har et utvidet samfunnsansvar, som fylkeskommunen viser til.

«Fylkeskommunen har ordninger som benyttes for at mangfoldet i organisasjonen skal bli større. Det er blant annet muligheter for å hospitere eller ha praksisplasser ved våre ulike virksomheter. Dette er nyttig for den enkelte, for eksempel som arbeidstrening for å komme tilbake til arbeidslivet, eller for å skaffe erfaring og referanser til en CV. Fylkeskommunen har også lærling- og traineeordninger, som kan bidra med verdifull praksis for den enkelte.» (Vestfold og Telemark fylkeskommune, s. 67)

Sandefjord har bevissthet om bedre kjønnsbalanse, også ved rekruttering av lærlinger.

«Tiltak er å tilstrebe kjønnsbalanse ved rekruttering av lærlinger i alle faggrupper, ledere for lærlinger med underrepresentert kjønn skal jobbe for videreføring i yrket og løfte utfordring med tradisjonelle kjønnsvalg for lærlinger på aktuelle arenaer.» (Sandefjord kommune, s. 124)

Rekruttering handler også om å rekruttere til lederstillinger. I en kommunesektor som er kvinnedominert, har kommunen tilnærmet lik kjønnsfordeling blant ledere som blant de ansatte totalt sett.

«I et likestillingsperspektiv er det svært positivt at kommunen klarer å rekruttere like stor prosentandel kvinnelige ledere som det er kvinnelige ansatte i organisasjonen.» (Tinn kommune s. 48)

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Gjennom gode tilstandsredegjørelser for kjønnslikestilling, kan virksomheter avdekke utilsiktede lønnsforskjeller, slik Vestfold og Telemark fylkeskommune har gjort, og beskrevet i sin årsmelding-

«Lønnspolitikken har blant annet vært brukt for å utjevne forskjeller mellom mannlige og kvinnelige medarbeidere, der man har funnet lønnsforskjeller som ikke omhandlet arbeidsoppgaver, kompetanse og erfaring.» (Vestfold og Telemark fylkeskommune, s. 67)

Mange kommuner har målformuleringer for økt heltid. Noen ser det ut fra et større perspektiv, for å få bedre tjenester, bedre arbeidsmiljø og omdømme, samt likestilling.

«Det er høyt prioritert, både hos arbeidsgiver, fagforeninger, vernetjeneste og folkevalgte, å etablere en heltidskultur i Holmestrand kommune. Å få flere til å jobbe heltid vil gi bedre tjenester, et bedre arbeidsmiljø og et styrket omdømme som arbeidsgiver. Dette vil også ha en likestillingsfremmende virkning.» (Holmestrand kommune, s. 29)

Holmestrand beskriver videre et partssammensatt utvalg for bedre heltidskultur, og at de har budsjettet med kr. 800. 000 til arbeidet.

Ansatte i Porsgrunn kommune, som ønsker det, skal få heltidsstilling. Det betyr at vi søker å øke stillingsprosenten for våre deltidsansatte, før vi lyser ut ledige stillinger.» (Porsgrunn kommune)

FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER

Det er få kommuner som har gode tiltak og mål for likestillingsarbeid knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter. De fleste har generelle målformuleringer som at «alle får mulighet til kompetanseheving og avansement» eller «alle får tilgang til kurs».

Tinn kommune skiller seg positivt ut her, med å stimulere til å ta utradisjonelle valg i kompetanseutviklingen.

«Når det gjelder kompetanseutvikling skal medarbeiderne stimuleres til å ta utradisjonelle valg. Vi trenger for eksempel flere mannlige arbeidstakere innen omsorgs- og barne- og ungdomsarbeid, samt som lærere i grunnskolen.» (Tinn kommune s. 46)

TILRETTELEGGING

Mange medarbeidere kan trenge tilrettelegging for å opprettholde arbeidsforholdet. Der er viktig å ha gode tiltak, uavhengig om alder, sykdom eller funksjonsnedsettelse er grunnen til tilretteleggingsbehov.

«Tiltak rundt tilrettelegging for medarbeidere med nedsatt arbeidsevne, er også en del av fylkeskommunens arbeid for inkludering. Dette gjøres for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser i sykefraværsoppfølging, og bidra til at medarbeidere kommer tilbake til sin stilling eller annet passende arbeid. Men det er også viktig for å bidra til at medarbeidere ikke faller ut av arbeidslivet i stort.» (Vestfold og Telemark fylkeskommune, s. 67)

Porsgrunn kommune legger et livsfaseperspektiv for tilrettelegging.

«Utøvelse av arbeidsgiverrollen skal være preget av et livsfaseperspektiv hvor man, så langt arbeidssituasjonen tillater det, legger forholdene til rette ut fra den livssituasjonen en er i. Målsetningen er at en skal ha mulighet til å mestre jobben ved tilpassede, planmessige og forberedende tiltak i hele yrkesløpet.» (Porsgrunn kommune)

Videre følger de opp med flere konkrete tiltak for å gjøre arbeidshverdagen enklere for seniorer og for at seniorer skal stå lenger i arbeid. Tiltakene er individrettet ut fra den enkeltes behov, og tilrettelegging skal ivaretas gjennom dialog med leder. Mulige tiltak kan være:

«Flere tiltak kan være aktuelle, som for eksempel:

- *Reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde*
- *Kompetanseutvikling*
- *Jobbrotasjon*
- *Fleksibel arbeidstidsordning*
- *Rehabilitering/ulike helsefremmende tiltak» (Porsgrunn kommune)*

I tillegg arbeider kommunen får økt hospitering og språktrening.

«Hospitering og språktrening er viktige verktøy for å kvalifiseres til arbeidslivet, og det er gledelig å se at – på tross av koronasituasjonen – så har antall personer som er tatt inn til hospitering og språktrening holdt seg ganske stabilt.» (Porsgrunn kommune)

Horten har også bevissthet med å tilrettelegge for god utførelse av arbeidsoppgaver for de av oss som ikke har norsk som morsmål. Det står sammen med et større arbeid for å rekruttere mer mangfoldig.

«Horten kommune bestreber seg på å gjøre informasjon knyttet til utførelse av arbeidsoppgaver tilgjengelig på flere språk. Dette for å tilrettelegge arbeidet for de som ikke har norsk som morsmål.» (Horten kommune, s. 39)

ARBEID OG FAMILIELIV

Sandefjord kommune har utarbeida tiltak om livsfasepolitikk for ansatte, og har mål om tett dialog mellom ledere og medarbeidere for å tilrettelegge for den enkelte arbeidstakers behov. Blant annet

«Tiltak er informasjonshefte om livsfasepolitikk til ansatte, tydeliggjøring av livsfaseperspektiv i medarbeidersamtaler, mulighet for tidsbegrenset livsfaseavtale, oppfordring i permisjonsreglementet om deling av foreldrepermisjon.» (Sandefjord kommune, s. 125)

I tillegg kan det være behov for å se på retningslinjer for blant annet pleiepenger, slik Horten har gjort.

«For å bedre ivareta muligheten for å kunne kombinere arbeid og familieliv jobbes det nå med å endre de interne retningslinjer vedrørende pleiepenger slik at vi i sin helhet forskutterer denne ytelsen (...).» (Horten kommune, s. 40)

Vestfold og Telemark fylkeskommune skriver om nærværarbeidet i 2021 i pandemi og muligheten for medarbeidere til å kombinere jobb og ivareta sårbare familiemedlemmer.

«Andre temaer er for eksempel hvilke muligheter medarbeidere har for å kombinere arbeid med ivaretakelse av sårbare familiemedlemmer samt råd for å få hjemmekontoret til å fungere best mulig.» (Vestfold og Telemark fylkeskommune, s. 71)

TRAKASSERING

Det er viktig med gode prinsipper mot seksuell trakassering, slik Tinn kommune har det i sine etiske retningslinjer. Her beskrives kommunens ansvar for å forebygge og hindre trakassering i organisasjonen i sine etiske retningslinjer. Det er en plikt til å varsle om ansatte får kjennskap til trakassering eller andre brudd på lov eller etiske retningslinjer.

«Det skal tas aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Alle har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en får kjennskap til på arbeidsplassen, og som ikke er i samsvar med kommunens etiske

retningslinjer. For eksempel vil mobbing, enhver form for trakassering, også seksuell trakassering, rasisme og etnisk diskriminering ikke tolereres».
(Tinn kommune, s. 47)

Horten kommune er også blant kommunene som nevner seksuell trakassering i sine etiske retningslinjer.

« (...) at det er fravær av trakassering på alle grunnlag og at alle ansatte møtes på en respektfull måte». (Horten kommune, s. 40)

Det er verdt å påpeke at aktivt arbeid mot trakassering likevel er noe mer enn bare prinsipper. Samtidig er prinsipper viktig for å løfte tematikken, skape bevissthet og første skritt for videre arbeid.

OFFENTLIG MYNDIGHET

Noen kommuner har beskrivelser på prinsipper og tiltak som omhandler likestillingsarbeid som offentlig myndighet. Horten skriver innledningsvis i kapittelet om arbeid med likestilling og diskriminering hvordan arbeidet blant annet bidrar til å gi bedre tjenester.

«Mangfold, likestilling og likebehandling blant ansatte gir bedre tjenester til brukerne og bidrar til å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver» (Horten kommune, s. 40)

I årsberetningen til Porsgrunn kommune, er det er likestillingsperspektiv som omhandler både tjenester og samfunnsutvikling og vekst i kommunen gjennom et tydelig likestillingsperspektiv.

«Vi skal levere gode tjenester, være en god samfunnsutvikler og arbeide for videre vekst i kommunen. Et aspekt i dette er å legge vekt på likestilling og likeverd. Vi skal skape attraktive arbeidsplasser bl.a. ved å kommunisere ut et tydelig likestillings- og likeverdperspektiv» (Porsgrunn kommune)

Skien kommune har synliggjort kompetansehevende tiltak for økt likestilling i hele virksomheten.

«Øvrige tiltak for likestilling, integrering og mangfold 2021 Skien kommune har i sine tjenester også ulike tiltak knyttet til likestilling, integrering og mangfold:

Kompetanseheving – universell utforming (UU). (...)» Uu-gruppa har gjennomført fagdag for universell utforming (uu) og jobber kontinuerlig med tiltak for å heve denne kompetansen. I 2021 er det gjennomført fagdag, anskaffelsesreglement er oppdatert med bedre presisert uu, uu er tatt inn i virksomhetsplaner til enheter i BDK. I tillegg arbeidet med bedre samarbeid med fylkeskommunen og kompetanseheving gjennom deltakelse i KS-nettverket for uu. (Skien kommune, s.34)

Tiltak for likestilling skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven. Det er svært få kommuner som har tiltak for å hindre diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. En av kommunene som har tiltak for

likestilling med tanke på kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er Horten, som har innført kjønnsnøytrale toaletter på rådhuset.

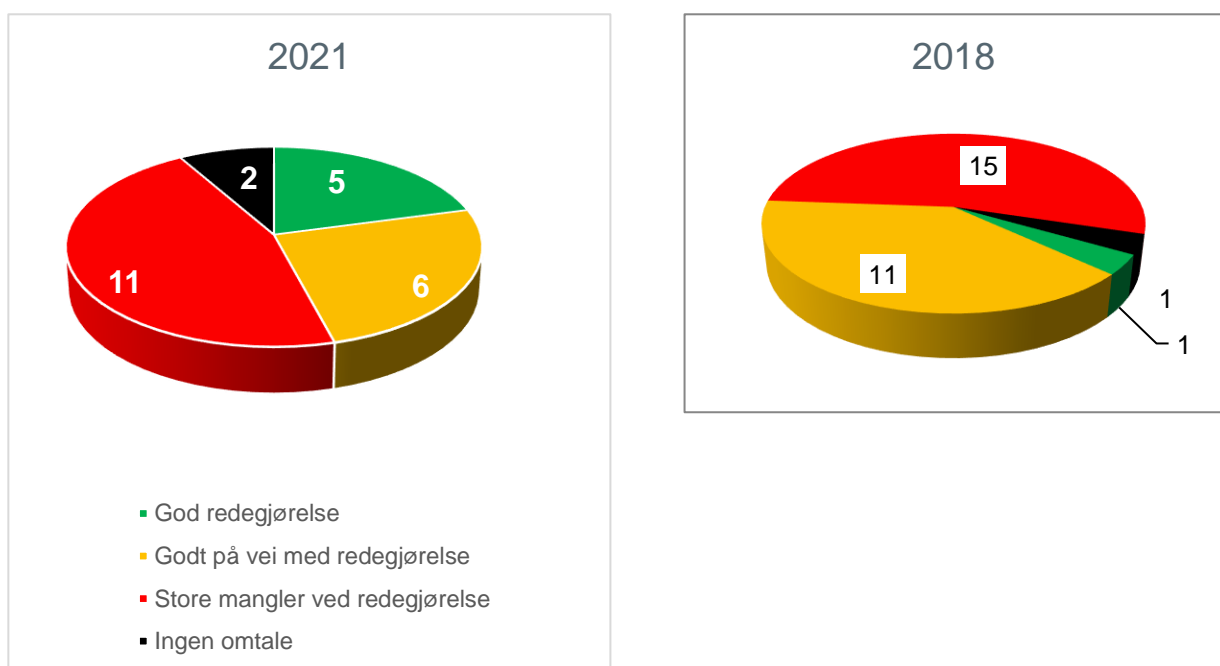
«Arbeidsplassforskriften § 3-7 stiller krav om at det skal finnes adskilte toaletter for kvinner og menn. Horten kommune ønsker å jobbe systematisk for å påse at også de med forskjellige kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk opplever likebehandling. Dette kan gjøres blant annet som på rådhuset ved at det i tillegg er fellestoiletter hvor en ikke må identifisere seg med et kjønn for å velge toalett.» (Horten kommune, s. 40)

SAMMENLIGNING MED 2018

Som nevnt innledningsvis er gjennomgangen av årsmeldinger fra 2018 og 2021 ikke direkte sammenlignbare. Likestillings- og diskrimineringsloven er endret og skjerpet, både på offentlige myndigheters aktivitetsplikt, på detaljeringsnivå for arbeidsgiverpliktene.

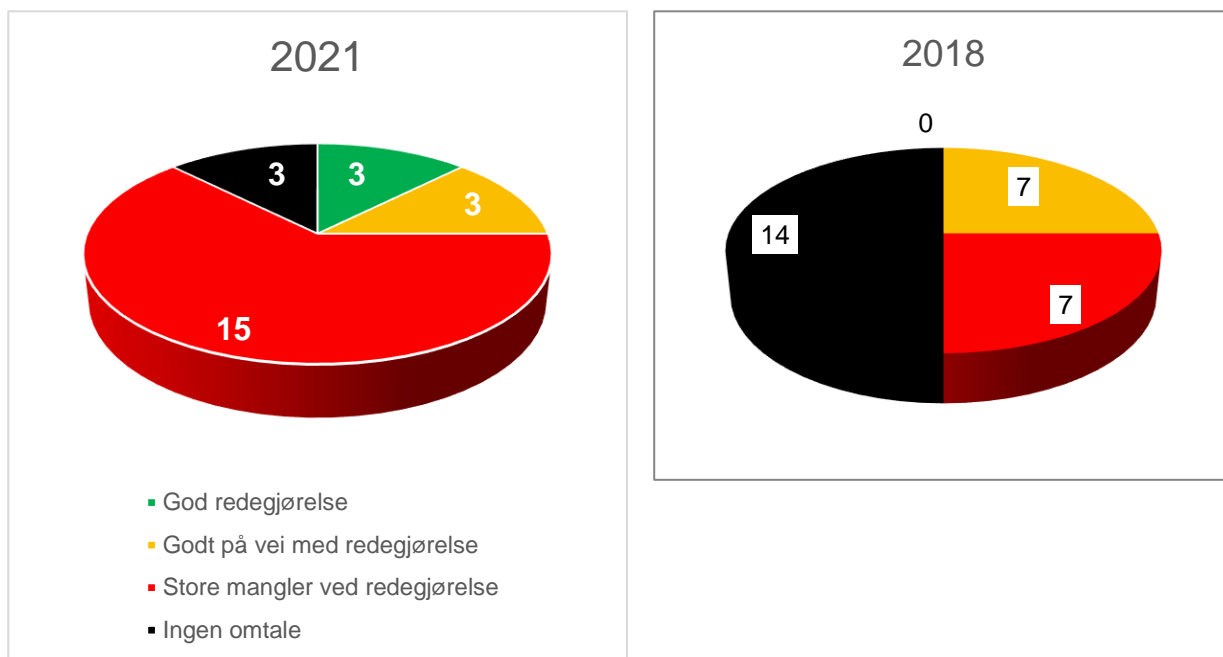
I tillegg er vår metode for vurdering av likestillingsredegjørelse endret. I vurderingen av likestillingsredegjørelse i årsmeldingene fra 2018 var det gradert skala med poeng fra 1-4 i hvor stor grad kommunene hadde detaljerte opplysninger i årsmeldingen (Kolberg 2019). Vurderingen i denne rapporten er om kommunene oppfyller lovkrav eller ikke (se tabell 1 og tabell 3). I tillegg er det færre kommuner enn ved gjennomgangen i 2019, etter kommunesammenslåinger.

Likevel er det interessant å se på utviklingen fra årsmeldingene fra 2018 til siste årsberetning. Vi presenterer her grafisk oversikt for de tre delene av likestillingsredegjørelsen. Gjennomgående er det en høyere bevissthet om likestillingsredegjørelse og aktivitetsplikt i årsmeldingene for 2021 enn i 2018.



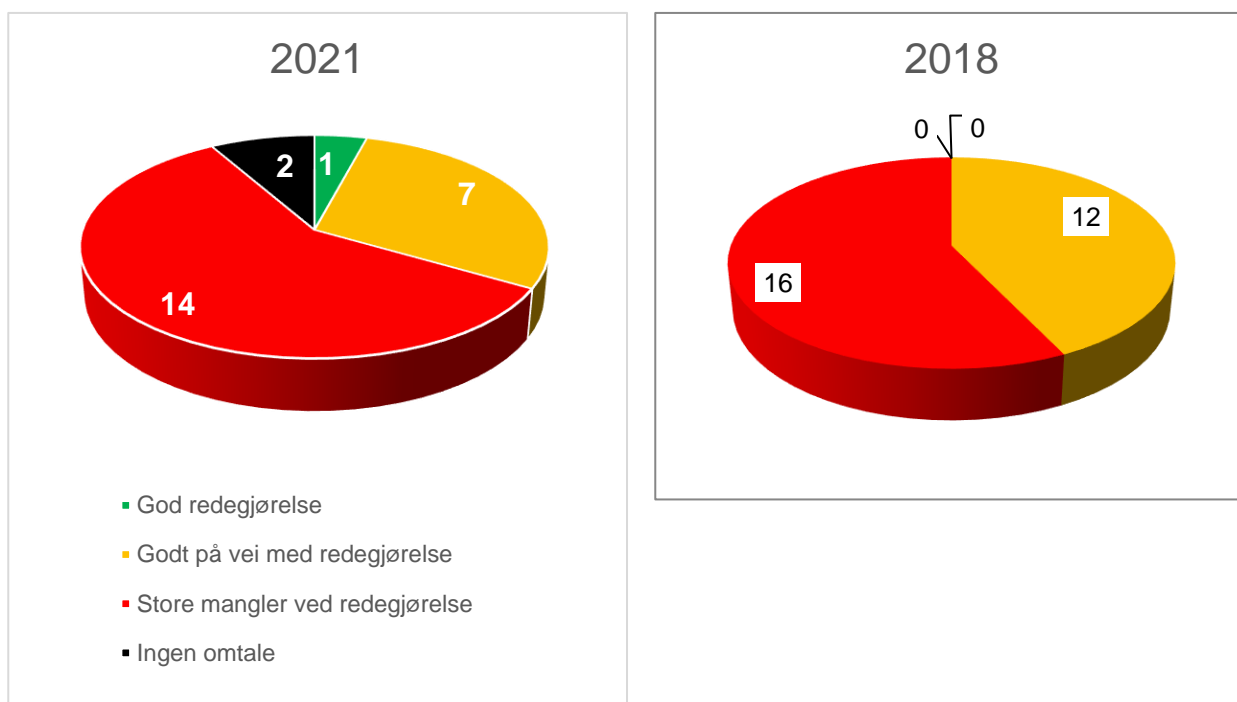
Figur 5: Tilstand kjønnslikestilling for kommunenes og fylkeskommunens årsmelding i 2021 og 2018.

Flere kommuner får vurdert sin tilstandsredegjørelse som «god» for årsmelding 2021 enn 2018.



Figur 6: Hvordan det arbeides med likestilling i 2021 og 2018

Likestillingsredegjørelsen som omhandler hvordan det arbeides med likestilling er langt bedre for de aller fleste virksomheter. Ingen årsmeldinger for 2018 ble vurdert som «god», og 14 hadde «ingen omtale».



Figur 7: Samlet likestillingsredegjørelse i 2021 og 2018

KAPITTEL 3: OPPSUMMERING

Av 24 undersøkte årsberetninger for kommunene og fylkeskommunen, har vi funnet ytterpunkter i likestillingsredegjørelser. Vi har til en viss grad sett med velvilje på redegjørelsene, siden årsberetning for 2021 var andre år med skjerpet plikt til redegjørelse. Likevel finner vi at to tredjedeler av de undersøkte likestillingsredegjørelsene har store mangler eller mangler omtale.

Gjennomgående finner vi en større bevissthet om aktivitetsplikten nå enn i 2019. Halvparten av virksomhetene beskriver likestillings- og diskrimineringslovens plikter. Ni årsmeldinger har henvisninger til §26 eller arbeidsgivers aktivitetsplikt. Bare tre kommuner nevner likestillingsplikten for offentlig sektor eller §24, men den kobles likevel på arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Blant de kommunene som har kjennskap til likestillings- og diskrimineringslovens plikter, ser vi mye godt arbeid. Flere kommuner mangler svært lite for å få sin årsmelding vurdert til å være «god», det gjelder både for tilstandsredegjørelse og hvordan det arbeides med likestilling. Vårt inntrykk er likevel at de aller fleste kommunene har forbedringspotensial i å formulere konkrete tiltak.

Vi anbefaler alle offentlige virksomheter i Vestfold og Telemark om å ta i bruk Likestillings- og diskrimineringsombudet og Bufdir sine digitale veiledningssider for godt likestillingsarbeid. Ved å gjennomføre firestegsmodellen, både som arbeidsgiver og som offentlig myndighet, kan virksomhetene identifisere risiko for diskriminering og barrierer for likestilling. Når det er gjort, vil det være enklere å identifisere og iverksette konkrete tiltak som gir mer likestilling til hele Telemark og Vestfold. Vi gir likevel noen overordnede og litt mer konkrete, men grunnleggende anbefalinger om kompetanseheving, inkluderende språk og finmasket statistikk i kapittel 4.

Noen få virksomheter benytter seg av malene for likestillingsredegjørelse. Vi oppfordrer alle til å gjøre det, da det gjør arbeidet enklere med å oppfylle lovkravene.

Dersom informasjonen på Bufdir og Likestilling- og diskrimineringsombudets veiledningssider ikke oppleves konkret nok, anbefaler vi å oppsøke fagmiljøer som kan bistå dere i å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og redegjøre godt for likestillingsarbeidet.

KAPITTEL 4: ANBEFALING

Vi gir vi her noen anbefalinger for videre arbeid for likestilling og mot diskriminering. Den første anbefalingen er å følge loven og ta i bruk det veiledningsmateriellet som er utviklet for arbeidsgivere og offentlige myndigheter.

Videre beskriver vi noen overordnede og litt mer konkrete, men grunnleggende anbefalinger om kompetanseheving, inkluderende språk og finmasket statistikk.

1. FØLG LOVEN OG TA I BRUK VEILEDNING

Som beskrevet innledningsvis, har likestillings- og diskrimineringsloven bestemmelser om offentlige myndigheters plikt til å arbeide aktivt, målretta og planmessig med likestilling, eller en «likestillingsplikt for offentlig sektor» som Likestillings- og diskrimineringsombudet omtaler dem.

Plikten gjelder for alle diskrimineringsgrunnlag som definert i §6 i Likestillings- og diskrimineringsloven og gjelder hele virksomheten. Offentlige myndigheter skal også redegjøre for hva som gjøres for å fremme likestilling og ikke-diskriminering, og redegjøre for hvordan det arbeides med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Resultatene av arbeidet som er oppnådd skal vurderes, og det skal opplyses om forventninger til videre arbeid.

Hovedanbefalingen fra Likestillingssenteret til Statsforvalteren i Vestfold og Telemark er å gjøre likestillingsplikten for offentlig sektor kjent for kommunene og andre offentlige myndigheter i fylket.

Likestillings- og diskrimineringsloven har arbeidsmetodikk for aktivitetsplikten når det gjelder arbeidsgiver, men har ikke samme beskrivelse for likestillingsplikten for offentlig sektor. Likestillings- og diskrimineringsombudet anbefaler at virksomhetene tar utgangspunkt i fire-stegs-modellen nevnt i loven, og bearbeidet denne til fire følgende steg:

1. Situasjonsanalyse
2. Identifisere årsaker
3. Identifisere og iverksette tiltak
4. Evaluere tiltakene

På samme måte som virksomheten skal identifisere risiko for diskriminering og barrierer for likestilling som arbeidsgiver, skal en også gjøre det for alt som kommunen gjør som offentlig myndighet. Målet er å avklare hvordan den faktiske likestillingssituasjonen er, hvilke behov som finnes blant innbyggere eller tjenestemottakere. Ved å analysere situasjonen kan en også avdekke mulige barrierer eller underrepresentasjon blant enkelte deler av befolkningen.

Når situasjonsanalysen er klar, må virksomheten vurdere årsaker til risiko og barrierer som er identifisert.

Tredje steg er å identifisere og iverksette tiltak. For å kunne iverksette tiltak, må virksomheten også ha definert overordnede mål for likestilling i virksomheten. Det kan være fastsatt i prinsipper eller målsettinger, enten i kommuneplan eller handlingsplaner. Tiltak som skal iverksettes må bidra til å komme nærmere idealsituasjonen, eller for å nå likestillingsmålene for virksomheten.

Siste steg er å evaluere tiltakene, om det var de rette, om de bidro til å nå likestillingsmålene

Det er ikke mulig å følge loven fullt ut, ved å gjennomføre situasjonsanalyse for alle tjenester, alle sektorer og alle diskrimineringsgrunnlag og deretter iverksette tiltak på alle områder. For å komme i gang og bli kjent med arbeidsmetodikken å velge ut én sektor og en eller to diskrimineringsgrunnlag i første runde. Hvilke sektorer eller diskrimineringsgrunnlag bør velges ut fra kompetanse, behov eller ut fra risikovurdering hvor hindre for likestilling er størst eller hvor det er størst risiko for diskriminering i virksomheten.

Statsforvalteren i Vestfold og Telemark har uttrykt ønske om at arbeid med rettigheter til mennesker med funksjonsnedsettelse og oppfylning av CRPD, menneskerettighetene for mennesker med nedsatt funksjonsevne prioriteres.

2. KOMPETANSEHEVING

For å fremme godt likestillingsarbeid er en viktig anbefaling å gi informasjon og kunnskap slik at ansatte og innbyggere i Vestfold og Telemark har kompetanse til å gjøre likestilling og hindre diskriminering.

Norge kåres jevnlig til et av verdens mest likestilte land, og likestillings- og diskrimineringsloven er blant verdens beste lover på likestillingsfeltet. Samtidig, eller nettopp derfor, har mange en oppfatning av at vi har oppnådd likestilling, og at det ikke er noe som trengs å jobbe med. Diskriminering og ulikestilling er enten forårsaket av strukturer i samfunnet eller holdninger hos individer. Derfor er det avgjørende med kompetanseheving for å gi kunnskap og bevissthet om diskriminering, slik at holdninger kan endres. Med kompetanse og endrede holdninger, har vi også mulighet til å få endret praksiser og strukturer.

I vårt arbeid ser vi hvordan normer knyttet til kjønn og seksualitet, etnisitet og funksjonsevne i barnehager og skoler, bidrar til å begrense barn og unges handlingsrom. Dette leder igjen til kjønnsdelte utdanningsvalg og et kjønnsdelt arbeidsmarked, samt en skjev fordeling av makt og økonomi sett i lys av både kjønn, etnisitet, religion, funksjonsvariasjon og seksualitet.

For mange barn er omgivelsene inndelt i rosa og blått. Når barnas verden deles inn i to, halveres også handlingsrommet. At barn og unge trygges og har frihet til å utforske alle sider ved seg selv, er avgjørende for god helse senere i livet, og vil gi økt valgfrihet når veivalg skal tas i ungdoms- og voksenlivet. For å røkke ved normene i samfunnet som legger føringer for hva jenter kan gjøre og hva gutter kan gjøre, må det en omfattende innsats til.

Barn og unge som bryter med kjønnsnormer, og/eller har etnisk og/eller religiøs minoritetsbakgrunn, og/eller har nedsatt funksjonsevne, får ikke et likeverdige tilbud til skole og utdanning

(Røthing og Svendsen 2009, Egge-Hoved 2018). Disse gruppene ser sjelden seg selv representert i undervisningen, samtidig som begreper som homo, hore og n-ordet brukes som skjellsord i skolegården. Andelen ungdom med funksjonsnedsettelse som fortsetter til høyere utdanning er lavere enn i den øvrige befolkningen (Bufdir 2020). Dette kan knyttes til skolens mangel på fysisk tilrettelegging, men også til hvilke forventninger lærere har til elever med nedsatt funksjonsevne og hvilket undervisningstilbud de får.

Likestillingssenteret har gjennomført en undersøkelse blant etnisk minoritetsungdom i Innlandet om deres opplevelser av rasisme (Mathisen og Dogani 2020). Her kommer det tydelig frem at den arenaen hvor ungdom opplever mest rasisme er i skolesammenheng, både i møte med medelever og lærere. Dette samsvarer med andre undersøkelser, deriblant Antirasistisk Senters rapport (2017) «[Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun – en undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom](#)».

Forskerne Audrey Osler og Hein Lindquist (2018) har pekt på at en utfordring i dagens lærerutdanning er at studenter ikke lærer hvordan rasisme og forskjellsbehandling skal håndteres på en god måte. Opplevelsen av rasisme og diskriminering, ikke bare på grunnlag av hudfarge, etnisitet og religion, men også kjønn, seksualitet og funksjonsevne, kan få konsekvenser for skoleprestasjoner. Dermed får det også konsekvenser for videre utdanning og arbeidsmuligheter i fremtiden. Det å være utsatt for rasisme har også helsemessige konsekvenser som lav selvfølelse og depresjon, og kan lede til lav sosial tilhørighet. Det er derfor avgjørende at rasisme og diskriminering i skolen blir tatt tak i, og aktivt jobbet med.

Fremtidens likestilling skapes i nåtidens barndom. Skal vi motvirke et kjønnsdelt arbeidsliv og sikre en jevnere maktfordeling på tvers av alle kjønn, etnisiteter og funksjonsvariasjoner, må vi utfordre begrensede normer før de får fotfeste i oppvoksende generasjoner. Ved å utfordre begrensede normer bygger vi et tryggere og mer inkluderende samfunn.

For å oppnå dette foreslår vi å innføre normkritiske eller normbevisste perspektiver på alle nivåer i barnehage og skole. Normkritiske perspektiver inviterer til kritiske undersøkelser av prosesser som skaper og opprettholder privilegier i gitte kontekster. Det handler om å synliggjøre og utfordre normer knyttet til kjønn, så vel som normer knyttet til andre faktorer som seksualitet, funksjonsevne, sosial bakgrunn, hudfarge, kultur og religion. Normer tegner opp grensene for hva vi anser som normalt og unormalt, og det å ha kropp og identiteter som faller utenfor normen kan gjøre oss sårbare for diskriminering. Ved å stille spørsmål og reflektere rundt hvorfor vi tenker og kategoriser mennesker slik vi gjør, kan normbevisst undervisning bidra til å endre snevre tanke sett, utvide ideen om normalitet og gi økt rom for at elevene kan være seg selv på mange ulike måter. Å utfordre etablerte forestillinger om «normal» og «annerledes» kan være myndiggjørende. Dette gir elevene verktøy til å forstå seg selv og andre i et mer positivt lys. Det kan også gi økt trygghet til alle elever. Slik vil normbevissthet og normkritikk være en viktig komponent i læreres arbeid med å utvikle perspektiver som bidrar til inkludering, likebehandling og antidiskriminerende undervisning.

Kompetanseheving om kjønn, likestilling og normer

Et overordnet tiltak er å legge til rette for kompetanseheving om likestilling, kjønn og normer for ansatte i fylkeskommunen. Det kan være en fordel å velge ut én og én sektor eller tjenesteområde i første omgang, for så å lage plan for kompetanseheving av ansatte i hele fylket.

Kompetansehevingen bør omhandle det brede likestillingsperspektivet og inkludere alle diskrimineringsgrunnlag. Grunnleggende kunnskap om de ulike diskrimineringsgrunnlagene er viktig for å kunne forstå og se diskrimineringen. Det er vanskelig å oppdage diskriminering hvis vi ikke blir utsatt for det selv. Med kunnskapen på plass, er det enklere å inkludere likestillingsperspektivet i tjenesteyting og dermed sikre likeverd.

Kompetanseheving om kjønns- og seksualitetsmangfold

Kompetanseheving innen kjønns- og seksualitetsmangfold er nødvendig for å møte alle innbyggere på en inkluderende måte. Vi vet fra flere undersøkelser at manglende kunnskap og bevissthet om kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering, gir direkte eller indirekte diskriminering av skeive.

Et viktig tiltak er å legge til rette for kompetanseheving om kjønns- og seksualitetsmangfold for ansatte som jobber i tjenester for barn og unge.

Kompetansehevingen må sikres for ansatte som yter tjenester til barn og unge og deres foresatte, men også alle som er avhengig av tjenester i hverdagen.

Kompetanseheving rasisme

For å skape et inkluderende og trygt samfunn må satsing på forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering prioriteres. Det er sjeldent at folk aktivt går inn for å være rasister, men ofte kan handlingene eller ordene våre ha rasistiske konsekvenser uten at vi er klar over det. Dette er fordi vi mer eller mindre bevisst skiller mellom «oss» (majoritetsbefolkningen) og «dem» (minoritets-befolkningen). Ofte leder dette skillet til en forskjellsbehandling av de av oss som er i minoritet. Forskjellsbehandling kan innebære alt fra å ikke få likeverdige tilbud i skolen eller tilgang til arbeidsliv og boligmarked, til spørsmål som «men hvor kommer du egentlig fra?», eller «kan jeg ta på håret ditt?». Slike spørsmål markerer mottageren som annerledes – og bidrar til å definere hen ut av det store fellesskapet. Det å bli utsatt for rasisme, kan få helsemessige konsekvenser som lav selvfølelse og depresjon, samt at det leder til lav sosial tilhørighet og lavere tillit til andre. Motivasjon til å engasjere seg i samfunnet kan forsvinne. Over tid vil dette få samfunnsmessige konsekvenser som økt arbeidsledighet og uhelse. Å ikke ta tak i og motarbeide rasisme rammer derfor hele samfunnet.

Et viktig overordnet tiltak er derfor å ta initiativ til kompetanseheving av lærere, elev-, lærling- og mobbeombud slik at de tør å snakke om rasisme med elevene, og i tillegg få verktøy og språk til å ha dialog på en god og forståelig måte.

Kompetanseheving vold

Vold i nære relasjoner er et alvorlig samfunnsproblem, og må stoppes. Mange kommuner eller regioner har handlingsplaner mot vold i nære relasjoner, men ikke alle. Hvis kommunene ikke har en operativ handlingsplan, eller handlingsplanen er «i en skuff», er det på tide å løfte tematikken. Handlingsplanene kan være regionale, og fylkeskommunen kan ta initiativet gjennom interkommunalt politisk råd. Det er nødvendig å ha gode handlingsplaner mot vold i nære relasjoner med mål om nullvisjon for overgrep.

I tillegg til handlingsplaner, er det nødvendig med kompetanseheving om å forebygge og avdekke vold i nære relasjoner. Kompetansehevingen må omfatte alle ansatte som yter tjenester til barn og unge, men også ansatte som yter tjenester til andre deler av befolkningen. Slik blir de ansatte rustet til å gjenkjenne tegn til overgrep og til å hindre at nye overgrep skjer.

I tillegg til kompetanseheving av ansatte, er det viktig å gi kunnskap, øve grensesetting og mulighet til å myndiggjøre personer som i dag ikke er i stand til å beskytte seg selv. Et tiltak kan være [VIP](#) – et voldsforebyggende program for risikoutsatte voksne, særlig tilrettelagt for mennesker med intellektuell funksjonsnedsettelse.

Kompetanseheving kropp

Det er behov for kompetanseheving av lærere om kroppspress, selvfølelse og livsmestring knyttet til det tverrfaglige temaet folkehelse og livsmestring i læreplanen. Lærerne har den daglige kontakten med elevene og kjenner elevene godt. Deres rolle er viktig, og det er avgjørende at de opplever å ha kompetanse og er trygge i undervisningen. I den overordnede delen av læreplanverket er folkehelse og livsmestring som tverrfaglig tema i skolen løftet frem. Dette omfatter å gi elever kompetanse som fremmer god psykisk og fysisk helse. Opplæringen skal gi elevene muligheten «til å ta ansvarlige livsvalg. I barne- og ungdomsårene er utvikling av et positivt selvbylde og en trygg identitet særlig avgjørende» (Utdanningsdirektoratet, 2018). Elever ønsker trygge lærere som kan snakke om kroppspress og gi konkrete verktøy som gjør dem rustet til å håndtere slike utfordringer i livet.

Kroppspress er tett knyttet opp mot kjønn, i form av hvilke forventninger og krav vi har til kjønn, kropp og utseende, men det er også viktig å se kropp i et interseksjonelt perspektiv (NOU 2019:19). Kroppspress rammer ulike grupper som allerede opplever diskriminering på ulike måter, og kan i verste fall forverre situasjonen.

Høye krav for å lykkes i skolen, herunder går også kroppspress, fører til økt forekomst av dårlig livsmestring og psykisk uhelse. Likevel blir dette i den offentlige debatten antatt som psykiske problemer (Skaalvik og Federici, 2015).

Dette resulterer i frafall i videregående skole, økt forekomst av selvskading, spiseforstyrrelser, selvmord og flere unge uføre (jfr. Brekke og Reisel, 2016). Tverrfaglig satsing med likestilling i fokus er følgelig viktig for å bidra til å snu en dårlig trend som har økt det siste tiåret og eskalert under pandemien. Økt kompetanse hos lærere om kroppspress og selvfølelse er derfor en viktig likestillingsutfordring som det må tas tak i.

3. INKLUDERENDE SPRÅK

Et inkluderende språk innebærer å «snakke eller skrive til alle», og handler kort sagt om å omtale ulike personer slik at en unngår at noen føler seg utenfor. Når vi skriver offentlige dokumenter, er det viktig å være bevisst hvordan vi omtaler ulike bakgrunner og utfordringer og bruke et inkluderende språk.

Normer kan forstås som forventninger til hvordan vi skal være og oppføre oss. Mange normer i samfunnet er bra, men en del normer er snevre og bidrar til utenforskap eller ekskludering. Det er ikke de av oss som er normbrytere, og som kan bli sett på som «annerledes» sitt ansvar å passe inn, men det er alle menneskers ansvar å jobbe for folks rett til å være seg selv. Det må gjenspeiles i språket vi bruker i offentlige dokumenter.

Vi skal være bevisst på hvordan vi omtaler ulikestilling. For å inkludere må vi unngå å snakke om «oss» og «dem», men heller synliggjøre ulike strukturer og mekanismer som fører til diskriminering. Videre må det arbeides for å fjerne de strukturer som fører til diskriminering. Det er stor forskjell på å omtale noen som «de diskriminerte» og «de av oss som er utsatt for diskriminering».

Ved å bruke inkluderende språk som «de av oss med funksjonsnedsettelse» istedenfor «de med funksjonsnedsettelse», åpnes det opp for at vi alle kan ha ulike funksjonsvariasjoner. Dermed utsetter vi ikke andre for annerledesgjøring.

Inkluderende språk kan også være å ta i bruk oppdatert kunnskap. I likestillings- og diskrimineringsloven er det nedfelt at det er forbudt å diskriminere på bakgrunn av «seksuell orientering». Fortsatt brukes begrepet «seksuell legning». Vi anbefaler å bruke lovens benevnelse, eller å benytte andre ord som åpner opp, slik som «seksualitetsmangfold» eller «de av oss som er skeive».

De av oss med foreldre som har innvandret til landet, opplever ikke selv at de er innvandrere. For det er ikke de selv som har vandret inn i landet. Ved å bruke begrepet «innvandrere» er et lett å bli fremmedgjort og omtalt som noe de ikke er. Et bedre begrep kan være «minoritetsetniske» eller «personer med minoritetserfaring», som i større grad beskriver hva vi er.

4. FINMASKET STATISTIKK

Som en del av arbeidet med situasjonsanalyse, eller i administrativt- eller planmessig arbeid ellers, er det nødvendig å presentere statistikk. Og det kan presenteres på mange forskjellige måter. Mye kunnskap kan presenteres på overordnet nivå eller som gjennomsnittstall for fylket, regioner, eller for de ulike kommunene i fylket. Noe er brutt ned på ulike deler av kommunen. Dersom statistikk presenteres for hele befolkningen, eller et gjennomsnitt av befolkningen i kommunen, kan viktige nyanser og nødvendig kunnskap gå tapt. Å synliggjøre forskjeller og likheter mellom kvinner og menn, personer med ulik alder, etnisitet eller sosioøkonomisk status, er en måte å etablere kunnskap om dagens virkelighet (Larsson og Jalakas 2008).

For å synliggjøre ulike gruppers virkelighet og erfaringer, er det hensiktsmessig å splitte statistikk på ulike variabler. Når synliggjøringa avdekker at for eksempel kvinner og menn har ulike reisevaner, kan dette tas med til prioritering av kollektivtilbud og sykkelveier for å gi ulike deler av befolkningen bedre eller likere muligheter til transport. Tilsvarende kan finmasket statistikk avdekke hvem som opplever trygghet eller utrygghet i ulike områder, eller hvem som har behov for ekstra oppfølging for å fullføre utdanning.

Det må bemerkes at det ikke alltid er like enkelt å framskaffe finmasket statistikk. Befolkningsstatistikk kan deles på kjønn og alder, men det kan være vanskeligere å hente ut statistikk om etnisitet eller funksjonsevne. For å få den finmaskede kunnskapen som ikke kan hentes ut fra befolkningsstatistikken, er det nødvendig å gjennomføre egne levekårsundersøkelser eller spesifikke analyser. Hvordan er levekårene til de av oss som er skeive i (ulike deler av) Vestfold og Telemark? Og hvilke utfordringer har de av oss med funksjonsnedsettelse i de ulike kommunene i fylket? For å gjennomføre gode og målrettede likestillingstiltak, og gi positiv særbehandling for å få resultatlikhet, er det nødvendig å etablere kunnskap om den faktiske virkeligheten.

Samtidig er det viktig å påpeke, at når vi fremskaffer statistikk om ulike befolkningsgrupper eller jobber konkret for å tilrettelegge for noen, kan det oppleves som stigmatiserende, dersom det ikke gjøres med varsomhet. Målet er ikke å skille mellom «oss» som ikke har utfordringer og «dem» som har utfordringer. Målet er å avdekke de forskjellene som finnes, for å kunne bryte ned barrierene og sørge for likestilling i praksis for alle.

LITTERATUR

- Bufdir. *Veiledningsside for aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for offentlige myndigheter*. Tilgjengelig fra: https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/
- Bufdir. *Veiledningsside for aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere*. Tilgjengelig fra: https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/
- Egge-Hoved, K. (2018). Diskriminering, i Dalgard (red.). *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Holmestrand kommune (2022): Årsrapport 2021
- Horten kommune (2022): Årsrapport 2021
- Kolberg, L. (2019): En gjennomgang av redegjørelse for likestilling fra kommuner og fylkeskommuner i Vestfold og Telemark. Likestillingscenteret.
- Larsson, A. og Jalakas, A. (2008) *Jämställdhet nästa! Samhällsplanering ur ett genusperspektiv*. Stockholm: SNS förlag.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Veiledningsside om likestillingsplikt for offentlig sektor (LOS-plikten)*. Tilgjengelig fra: <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/utenfor-arbeidslivet/>
- Mathisen, S. og Dogani, B. (2020): *Lytt til oss: minoritetsungdoms opplevelser av rasisme i Innlandet*. Likestillingscenteret
- NOU: 2019:19 (2019). *Jenterom, gutterom, mulighetsrom*. Kulturdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-19/id2677658/>
- Olser, A. og Lindquist, H. (2018). Rase og etnisitet, to begreper vi må snakke mer om. I *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 01/2018, Vol 102. pp26-37.
- Porsgrunn kommune (2022): *Kommunens Årsberetning 2021*. Tilgjengelig fra https://pub.fram-sikt.net/2021/porsgrunn/mr-202112-kommunens_%C3%A5rsberetning
- Røthing, Å, og Svendsen, S. H. B. (2009). *Seksualitet i skolen*. Cappelen Dam
- Skaalvik, E. M. & Federici, R. A. (2015). Prestasjonspresset i skolen. *Bedre Skole*, 3(1), 11–15.
- Sandefjord kommune (2022): *2021 Årsberetning og regnskap*
- Skien kommune (2022): *Årsmelding og årsregnskap 2021*
- Tinn kommune (2022): *Årsberetning 2021*
- Utdanningsdirektoratet. (2018). *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. Tilgjengelig fra: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del-samlet/>
- Vestfold og Telemark fylkeskommune (2022): *Årsmelding og årsregnskap 2021*

