

Handlingsplan 2024-2025

Mangfold, inkludering og likestilling

Side 2: Mangfoldserklæring

Side 3: Mangfold og inkludering

Side 5: Likestilling

Side 6: Kjønnssdelte data for alle stillingskategorier samt begrepsforklaringer

Mangfoldserklæring

Statens Personalhåndbok 1.6 «En personalpolitikk for å styrke inkludering og mangfold»:

«Staten skal speile mangfoldet i befolkningen når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv. Mangfold i den statlige personalstyrken støtter opp under mulighetene for god måloppnåelse og bidrar til at staten kan yte gode tjenester til alle samfunnsborgere uansett bakgrunn og livserfaring»

Vår mangfoldserklæring:

Norges domstoler skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass, der alle medarbeidere verdsettes og har like muligheter. Domstolene skal ha en kultur preget av åpenhet, likestilling og mangfold.

Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til en enda bedre oppgaveløsning – og vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

Domstolene skal arbeide for å oppnå kjønnsbalanse på alle nivåer i virksomheten.

Norges domstoler skal etterleve kravene fra norske myndigheter og EU når det gjelder mangfold, likestilling og inkludering.

Om handlingsplanen:

Handlingsplanen definerer mål og handlinger, viser til ansvar og lister opp overordnede ressurser i arbeidet vårt med mangfold, likestilling og inkludering.

Tiltakene og målsetningene er bevisst formulert og utarbeidet bredt, for å sikre at det i løpet av perioden vil være mulig å legge til ytterligere tiltak og aktiviteter basert på analyser og undersøkelser. Dette i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillingslovens §§ 26 og 26 a.

1. Mangfold og inkludering

Fra Statens Personalhåndbok 1.6 «En personalpolitikk for å styrke inkludering og mangfold»:

- *En sentral lederoppgave er å sørge for at målet om mangfold er solid forankret i virksomhetens overordnede personalpolitikk, i den daglige ledelsen og i personalarbeidet.*
- *Beskyttelse mot diskriminering i arbeidslivet står sentralt i arbeidet med likestilling for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interkjønnpersoner. Arbeidsgivere har plikt til å legge til rette for at lhbt-personer skal oppleve arbeidsplassen som inkluderende. Å ha et lhbt-perspektiv i arbeidslivet handler om at lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interkjønnpersoner ikke diskrimineres i ansettelsesprosesser og karriereløp.*
- *Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*
- *Økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er viktig i et mangfoldsperspektiv. Statlige virksomheter skal innkalle minst én kvalifisert søker som er innvander eller som er norskfødt med to utenlandskfødte foreldre til intervju. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4 b.*
- *«Rekrutteringsarbeidet i staten skal ha en bred og inkluderende tilnærming. Ved å søke etter kvalifiserte medarbeidere blant all den kompetanse som er tilgjengelig i samfunnet, uansett søkerens bakgrunn, sikrer vi at vi får tak i de beste medarbeiderne»*
- *«Formålet er å legge til rette for en rekrutteringspraksis i statlige virksomheter preget av mangfold, og bidra til å øke yrkesdeltakelsen for personer som kan møte særlige barrierer i rekrutteringsprosessen. Slike søkere kan også ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren (positiv særbehandling)»*
- *En god livsfasepolitikk erkjenner at den enkelte ansattes karriere består av mange ulike faser, som det å være småbarnsforeldre, arbeidstakere med pleietrengende foreldre og eldre arbeidstakere. Det betyr at ansattes behov, engasjement og forutsetninger vil variere over tid. Arbeidsgiver bør være åpen for tilrettelegging for ansatte gjennom hele deres yrkeskarriere.*

Nr.:	Beskrivelse:	Ansvarlig/medvirkende
1.1	Fortsatt sette mangfold og inkludering på kartet i virksomheten. Ta opp tema som kultur og holdninger – hvordan bevisstgjøre ledere og oppfordre til samtaler lokalt om hvordan DA og domstolene kan jobbe for å bli en enda mer inkluderende virksomhet.	HRK + Samarbeidsrådene, HAMU/AMU, Fagteam ledelse
1.2	Synliggjøre arbeidet med mangfold og inkludering i HMS Handlingsplan	HRK + HAMU og AMU i DA
1.3	Informere og oppfordre ledere til å gjennomføre DFØs E-læringskurs i mangfoldsrekruttering	HRK + Fagteam ledelse
1.4	Fortsette samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter om arbeidstrening/praksisplasser i DA og domstolene	HRK + domstolene
1.5	Tilrettelegge for medarbeidere i ulike livsfaser	Overordnet: HRK og HAMU/AMU – konkret for den enkelte medarbeider i Norges domstoler: Leder
1.6	Vurdere hvordan mangfoldsrekruttering kan innarbeides i introduksjonsprogrammet for ledere og i ulike kompetansetiltak for ledere og ansettelsesråd	HRK + Fagteam ledelse

2. Likestilling

Fra Statens Personalthåndbok 1.6 «En personalpolitikk for å styrke inkludering og mangfold»:

- *Aktivt arbeid for likestilling og mot diskriminering følger av hovedavtalen i staten, hovedtariffavtalene i staten, likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.*
- *Statlige arbeidsgivere har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten, se hovedavtalen i staten § 31. De lokale tilpasningsavtalene til hovedavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling.*
- *Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Retten til likelønn er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. hovedtariffavtalene i staten (HTA) § 3 nr. 5. Det skal også tas hensyn til likelønn ved lønns plasseringen ved ansettelse i ledige stillinger, jf. HTA nr. 2.5.5.*

Nr.:	Beskrivelse:	Ansvarlig/medvirkende
2.1	Årlig gjennomgang og drøfting av kjønnsbalansen for alle stillingskategorier i DA og domstolene	HRK/Samarbeidsrådet
2.2	Gjennomføre undersøkelse for å identifisere ufrivillig deltid (gjøres annethvert år – dvs. neste gang i 2025)	HRK/Samarbeidsrådet
2.3	Jobbe for at ulike kjønn er representert i søkermassen ved ansettelse i alle typer stillinger i DA og domstolene	HRK
2.4	Sikre at lokal lønnspolitikk for DA og domstolene tar hensyn til kjønn og mangfold, og gjenspeiler prinsippet om lik lønn for likt arbeid	HRK /hovedtillitsvalgte
2.5	Gjennomføre risikoanalyse/medarbeiderundersøkelse for å avdekke risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i virksomheten	HRK/Samarbeidsrådet og HAMU
2.6	Årlig rapportering i årsrapport jfr. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 26 a.	HRK

Kjønnsdelte data for ulike stillingskategorier i DA og domstolene pr. oktober 2023

Administrative ledere	44
K	33
M	11
Avd. leder / Nestleder tingrett	33
K	16
M	17
DAs leder	1
M	1
Dommere	463
K	224
M	239
Dommerfullmektiger	131
K	78
M	53
Domstolleder tingrett	44
K	20
M	24
Førstelagmann	7
K	5
M	2
Høyesterett dommer	18
K	7
M	11
Høyesterettsjustitiarius	1
K	1
Ingeniør jordskifte	83
K	18
M	65

Jordskiftedommer	63
K	14
M	49
Jordskifterettsleder	25
K	6
M	19
Lagmann	18
K	7
M	11
Læringer	17
K	11
M	6
Renholdere	4
K	3
M	1
Saksbehandlere	1002
K	800
M	202
Timelønnet	111
K	47
M	64
Totalsum	2065

Begrepsforklaringer:

K/M = Kvinner/Menn

HMS = Helse, miljø og sikkerhet

HRK = Avdeling for HR og kommunikasjon i Domstoladministrasjonen

HAMU = Hovedarbeidsmiljøutvalget for domstolene

AMU i DA = Arbeidsmiljøutvalget i Domstoladministrasjonen