



NORGES HØYESTERETT

Likestillingsredegjørelse for 2024

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike grupper

	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinnerns andel av menns lønn</i>
Høyesterettsjustitiarius og høyesterettsdommere*	7	14	102 %
Direktøren og den administrative ledelsen	4	2	107 %
Det juridiske støtteapparatet for øvrig	10	11	99 %
Det administrative støtteapparatet for øvrig	16	4	92 %
Totalt	37	31	73 %

* Lønnen til Høyesteretts medlemmer fastsettes av Stortinget.

Kartleggingen er gjort per 31. desember. Ansatte i lønnet permisjon og ulønnet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 er omfattet.

De tillitsvalgte har deltatt i lønnskartleggingen. Likt arbeid og arbeid av lik verdi er vurdert i utformingen av stillingsnivåene.

Midlertidig ansatte, foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid

<i>Kjønnsfordeling</i>		<i>Midlertidig ansatte*</i>		<i>Foreldrepermisjon – gjennomsnitt uker**</i>		<i>Faktisk deltid***</i>		<i>Ufrivillig deltid</i>	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
37	31	1	0	34	16	1	0	0	0

* Inkluderer studentutredere, men ikke utredere i åremål.

** Ansatte som har påbegynt foreldrepermisjonen i løpet av året.

*** Inkluderer studentutredere.

Andelen av ufrivillig deltid er kartlagt etter dialog mellom arbeidsgiver og den enkelte medarbeider.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering står sentralt i arbeidsgiverpolitikken vår på alle områder.

Høyesterett er ansettelsesmyndighet for det juridiske- og administrative støtteapparatet. Vi følger reglene om positiv særbehandling i rekrutteringsprosesser og er opptatt av tilrettelegging. Dette kommer også til uttrykk i mangfoldserklæringen vår.

Hensynet til likelønn er fremhevet i den lokale lønnspolitikken og brukes aktivt i vurderinger av lønn.

Vi mener at det er viktig å organisere arbeidet slik at det legger til rette for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver.

Arbeidet i arbeidsmiljøutvalget er rettet inn mot å avdekke forskjeller som kan skyldes kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Behovet for tilrettelegging vurderes systematisk i forbindelse med vernerunder.

Vi har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold som uttrykkelig nevner diskriminering og trakassering.

Likestilling og diskriminering er jevnlig tema i møtene mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Oslo, 27. februar 2025

Toril Marie Øie
høyesterettsjustitiarius