
INKLUDERING SOM VIRKER

TILLITSVALGTE

HVA KAN VI
GJØRE?

VÅR FELLES STYRKE
- DIN TRYGGHET



Norsk
Tjenestemannslag

INKLUDERING

NTL ønsker inkludering og økt deltakelse i arbeidslivet for hele befolkningen, også personer som av ulike grunner sliter med å få tilgang til arbeidsmarkedet. Deltakelse i arbeidslivet har stor verdi for den enkelte og for samfunnet.

DISKRIMINERING SKJER SJELDEN SOM FØLGE AV ONDSKAPSFULL HANDLING, MEN ER I STEDET EN KONSEKVENNS AV PRAKSIS OG KULTUR PÅ EN ARBEIDSPASS.

Til tross for dette henger deler av arbeidslivet etter når det gjelder å rekruttere ansatte fra enkelte grupper. For eksempel henger staten etter når det gjelder å rekruttere personer med innvandringsbakgrunn. Dette kan ha flere årsaker, men organisasjonenes innflytelse i rekrutteringsprosesser gjør at vi har et medansvar.

Alle møter vi mennesker med ulike typer minoritetsbakgrunn. Mange av NTLs medlemmer er ansatt på kontroll- og myndighetssiden. Som myndighetsutøvere er det særdeles viktig at vi er skjerpet i forhold til holdninger til personer med minoritetsbakgrunn. Rasisme og diskriminering er på fremmarsj i Europa, og NTL må jobbe mot dette.

NTL er en organisasjon vi vil tilby til alle. NTL og LO er arenaer for deltakelse og demokrati, og det er vårt ansvar at alle får plass på denne arenaen.

NTL arrangerte våren 2013 en konferanse om inkludering i Folkets hus i Oslo. Dette heftet er laget i etterkant av konferansen, for å sette søkelyset på hvordan vi kan kombinere vår erfaring som tillitsvalgte med et engasjement for å fremme likestilling og inkludering i konkret arbeid ute i virksomhetene.

Diskriminering – bevisst eller ubevisst?

I motsetning til det de fleste tror skjer diskriminering sjelden som følge av en ondskapsfull handling, men er i stedet en konsekvens av praksis og kultur på en arbeidsplass. En slik kultur kan bety fordeler for noen og ulemper for andre, uten at dette er bevisst. Vi har en tendens til å handle og tenke på grunnlag av stereotyper (generaliseringer om hvordan andre mennesker er). Dette får særlig stor betydning for minoriteter, og denne tendensen mister først sin kraft når den underrepresenterte gruppen har nådd en viss størrelse i organisasjonen. Det er derfor viktig at vi jobber bevisst for å overvinne faktiske barrierer mot inkludering, og slik sikrer at mangfold oppnås.

Diskrimineringsreglene i lovverket

Diskriminering er forbudt hvis det skjer på ett av de lovfestede grunnlagene: kjønn, etnisitet, alder, religion, seksuell legning, nedsatt funksjonsevne osv. Hvis du blir diskriminert kan du ta dette opp med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Likestillings- og diskrimineringsnemnda og de alminnelige domstolene. En arbeidsgiver som blir innklaget for diskriminering må sannsynliggjøre at det ikke har foregått diskriminering (delt bevisbyrde). Diskrimineringsforbudet gjelder både direkte diskriminering (når like tilfeller blir behandlet ulikt uten saklig grunn) og indirekte diskriminering (når ulike tilfeller blir behandlet likt uten saklig grunn).

DISKRIMINERINGSVURDERINGEN - ER DET DISKRIMINERING?

- ▶ 1. Finnes det en forskjellsbehandling?
- ▶ 2. Henger forskjellsbehandlingen sammen med diskrimineringsgrunnlaget?
- ▶ 3. Er forskjellsbehandlingen saklig?
- ▶ 4. Det er ikke krav om diskriminerende hensikt!

VISSTE DU AT

innvandring er den viktigste årsaken til befolkningsøkning i Norge?

arbeidsinnvandring fra EU-landene utgjør det aller meste av økningen

sysselsettingen blant innvandrere øker med antall år de er bosatt i Norge

andelen innvandrere med høyere utdanning er like høy som i resten av befolkningen

fracfall fra videregående skole i større grad er et "gutteproblem" enn et "innvandrersproblem"

blant de som fullfører videregående skole er det flere innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn som tar høyere utdanning enn i resten av befolkningen

Les mer på Statistikk Sentralbyrå sine nettsider:
<http://www.ssb.no/innvbef>



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

For arbeidsgivere:

Aktivitetsplikten betyr at alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Redegjørelsesplikten innebærer at arbeidsgivere skal redegjøre for de tiltakene de har planlagt og iverksatt for å få til likestilling og å unngå diskriminering.

Bakgrunnen for aktivitets- og redegjørelsesplikten er at de som utsettes for diskriminering i svært liten grad tar opp saken. Ønsker man å oppnå likestilling må man derfor arbeide generelt og systematisk for å oppnå resultater.

For tillitsvalgte:

Det er flere områder der tillitsvalgte har mulighet for å være aktive pådrivere i likestillingsarbeidet, blant annet gjennom hovedavtalesamarbeidet, rekrutteringsprosesser og forhandlinger. Dette er utdypet på neste side.

Som tillitsvalgt kan du være med å utforme politikken, og være aktiv i å etterspørre om arbeidsgiver følger opp aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Ta initiativ til å lage gode rutiner og tiltak! Be om statistikker og likelønnsoversikter! Ta en aktiv rolle for utforming av en mangfoldig personalpolitikk.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Rekruttering

Noen stikkord:
Rutiner
Rekrutteringsansvarlige, ledere og personaladm.
Ansattes representanter

Arbeidsvilkår og lønn

Noen stikkord:
Likelønnsoversikt
Likelønnsiltak

Utvikling og karriere

Noen stikkord:
Opplæring
Kompetansetiltak
Tilrettelegging
Personal
Ledelse

Trakassering

Noen stikkord:
HMS-plan
Opplæring
HMS-ansvarlig
Verneombud
Arbeidsmiljøutvalg

INKLUDERING I...

HOVEDAVTALESAMARBEIDET

Inkludering er et naturlig tema i virksomhetenes hovedavtalesamarbeid. Dersom ikke arbeidsgiver tar opp inkludering av eget initiativ, bør du som tillitsvalgt be om at inkludering tas opp som drøftingssak. Det er ikke nødvendig å vente til man har en "sak"; tvert i mot er det mest hensiktsmessig å løfte fram inkluderingsarbeidet mens alle er vel forlikte.

- Aktivitets- og rapporteringsplikten er et naturlig utgangspunkt for å bringe inn en sak om inkludering i hovedavtalesamarbeidet. Oppfyller virksomheten sin aktivitets- og rapporteringsplikt? Hvilke tiltak gjennomføres? Er dette tilstrekkelig? Hvilke rutiner bør partene i virksomheten ha for å drøfte inkludering?
- IA-avtalen, den sentrale og de som er inngått for hver enkelt virksomhet, har viktige regler om inkludering. Etterleves avtalen godt nok i deres virksomhet?
- Har virksomheten spesielle inkludering utfordringer bør disse drøftes spesielt og finne sin løsning (svak rekruttering, urettferdig avlønning osv.). Personalpolitikken i virksomhetene skal særlig legge til rette for mangfold blant de ansatte, både generelt og i rekrutteringstiltak spesielt.

REKRUTTERINGSPROSESSER

Av ulike grunner sliter en del grupper med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. I staten har de ansattes representanter sterk formell innflytelse på prosessene. Mange ansattrepresentanter er medlemmer i NTL. Som NTLere og ansattes representanter har vi et medansvar for at også rekrutteringsprosessene er inkluderende.

- Lowerket verner mot diskriminering. Si fra hvis du ser diskriminering!
- Det finns i tillegg ulike bestemmelser som skal motvirke diskriminering, f. eks. har staten en bestemmelse om at minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn skal innkalles til intervju. Si fra hvis regler som skal sikre inkludering ikke følges!
- Diskriminering skjer ubevisst i de fleste tilfeller. Bidra til bevisstgjøring av deg selv og andre!

FORHANDLINGER

Som tillitsvalgt har du ansvar for å gjennomføre forhandlinger om lønn og kanskje andre arbeidsvilkår på vegne av dine medlemmer. Diskrimineringsforbudet gjelder også i forhandlinger. Likevel vil det enkelte medlem i stor grad være prisgitt forhandlingsresultatet.

- NTL fastsetter egne krav i forhandlinger. Kravprosessen må sikre at diskriminering ikke skal skje. Er det f. eks. behov for å tilby bistand til å formulere lønnskrav? Er det behov for å forklare hvordan lønnsforhandlinger gjennomføres?
- NTL er en av flere parter i forhandlingene. Som part signerer du og er ansvarlig for resultatet i sin helhet. NTL aksepterer ikke et forhandlingsresultat som er diskriminerende!

ANSATTES REPRESENTANTER HAR ET MEDANSVAR FOR AT OGSÅ REKRUTTERINGSPROSESSENE ER INKLUDERENDE





ARBEIDSSTYRKEN SKAL ” GJENSPEILE MANGFOLDET I BEFOLKNINGEN.

NTLs Prinsipp- og handlingsprogram

DISKRIMINERINGS- VERNEN I LOVVERKET

Likestillingsloven

Omtaler forskjellsbehandling på grunn av kjønn
- herunder graviditet og foreldrepermisjon

Diskrimineringsloven

Gjelder diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Håndtering av diskrimineringsaker

Arbeidstakere utsettes for diskriminering og enkelte vil ta kampen opp. NTL skal være et godt sted å henvende seg for en arbeidstaker som mener at hun eller han er diskriminert, på samme måte som med øvrige vanskelige saker for den enkelte. Kanskje har du som tillitsvalgt mer erfaring med omstilling og lønnsforhandlinger enn med diskrimineringsaker?

- Møt medlemmet med et åpent sinn, det finnes hjelp å få til å komme seg videre, både i NTL og andre steder, f. eks. hos Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Engasjer deg i inkluderings-spørsmål, det finnes mange å snakke med og mye å lese for den som vil vite mer. Tillitsvalgte har allerede lært mye og kan lære mer!

Inkludering – i NTL og LO

NTL er en fagforening som ikke bare skal tilby bistand og medlemsfordeler. NTL skal gi muligheter til deltakelse i medbestemmelse på arbeidsplassen, og være en arena for samfunns-politisk engasjement. Som NTL-tillitsvalgte og –medlemmer er det vårt ansvar å sørge for at vår organisasjon er åpen for alle som vil være med.

- Alle ansatte innenfor NTLs organisasjonsområde kan være medlemmer. Verv!
- Alle medlemmer må tilbys deltakelse i NTLs aktiviteter. Spør!
- NTLs aktiviteter bør legges opp slik at alle føler seg velkommen. Tenk!

Virksomhetene i vårt organisasjonsområde benytter seg i stor grad av innleie og kjøp av tjenester. Disse arbeidstakerne er ansatt i andre virksomheter. For å motvirke dårlige lønns- og arbeidsvilkår har vi fått mange nye regler og redskaper.

- Alle kan være medlem i LO. Verv!
- En del arbeidstakere snakker sitt eget morsmål bedre enn de snakker norsk, men alle kan litt. Begynn med å si HEI!
- NTLs medlemmer og tillitsvalgte er avgjørende for at staten skal oppfylle sine forpliktelser om arbeidsvilkår ved innleie og kjøp av tjenester. Finn ut av hvilke redskaper dere har og bruk dem!

Les mer:

- ▶ www.sph.dep.no - statens personalhåndbok
På nettsiden finner du personalreglementet i staten, der f.eks kap. 2.3 Kunngjøring, mangfold og diskriminering omtaler hva som skal stå i kunngjøringen. Der finner du også Personalmelding PM 2010 - 08 Inkluderende arbeidsliv, HMS-arbeid og mangfold i staten
- ▶ www.regjeringen.no
søk på Veileder til likestillingsredegjørelser
- ▶ www.mangfoldsportalen.no
Nettside for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn
- ▶ www.ldo.no
Likestillings- og diskrimineringsombudets nettside
- ▶ www.utrop
Avis og portal om det flerkulturelle Norge
- ▶ www.arbeidslivet.no
Kunnskapsportal om arbeidslivet

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Vern mot diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne

Arbeidsmiljøloven kapittel 13

Diskrimineringforbud i arbeidslivet på grunnlag av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering og alder

