

LIKE- STILLING

I DET NORSKE
ARBEIDSLIVET

AV MARTA BREEN OG
JENNY JORDAHL



MED JEVNE MELLOMROM BLIR VI PRESENTERT FOR RANGERINGER AV LIKESTILLINGSNIVÅET I ULIKE LAND.

DE NORDISKE LANDENE LIGGER OFTE I TOPPEN AV DISSE MÅLINGENE.

HEIA NORGE!



KVINNER MARKERER SEG PÅ LINJE MED MENN BÅDE I UTDANNINGSSYSTEMET, PÅ ARBEIDSMARKEDET OG I DET POLITISKE LIV.



NOEN VIL KANSKJE PÅSTÅ AT DEN NORSKE RIKDOMMEN SKYLDES NATURRESSURSER SOM OLJE OG FISK.



MEN ET LANDS ALLER STØRSTE RESSURS ER FAKTISK ARBEIDSSTYRKEN.

OG I NORGE HAR VI EN SPESIelt HØY ANDEL KVINNER I ARBEIDSMARKEDET.



DETTE HAR SPILT EN AVGJØRENDE ROLLE I VÅR ØKONOMISKE VEKST.

OG I MOTSETNINGEN TIL NATURRESSURSER SOM IKKE VARER EVIG, FORTSETTER KVINNER Å STRØMME UT I ARBEIDSMARKEDET.

MEN HVORFOR ER EGENTLIG KVINNEANDELEN I DET NORSKE ARBEIDSLIVET SÅ HØY?

LA OSS SPØRRE NOEN SOM VET!



**KULTUR-
DEPARTEMENTET**

JULIET NAMULI
BIRABWA
HAVELAND







MYNDIGHETENE BIDRO GJENNOM
Å INSTITUSJONALISERE
LIKESTILLINGEN PÅ EN
REKKE MÅTER:

DEN FØRSTE
ARBEIDSMILJØLOVEN, SOM
KOM I 1977, BLE EN VIKTIG
MILEPÆL FOR NORSK
ARBEIDSLIV.

LOVEN SIKRER BÅDE RETTIGHETER
PÅ ARBEIDSPlassen OG STØRRE
FLEKSIBILITET FOR
SMÅBARNFORELDRE.

LIKESTILLINGSLOVEN AV
1979 SLÅR FAST AT DET IKKE ER
TILLATT Å FORSKJELLSBEHANDLE
MENNESKER PÅ BAKGRUNN AV
KJØNN.



VI KAN MED ANDRE ORD
HEVDE AT POLITIKERNE,

DEN PRIVATE
SEKTOREN,

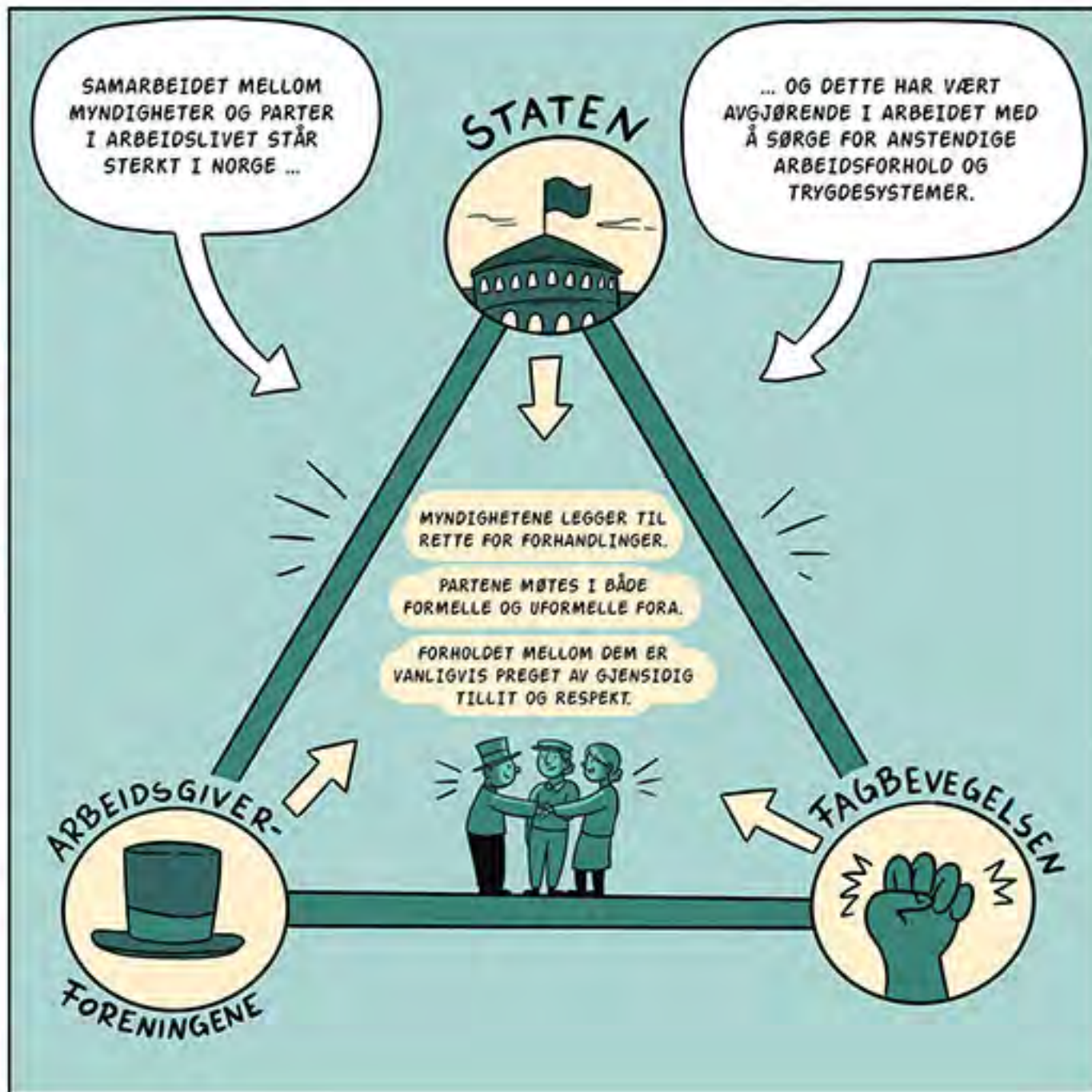
AKADEMIA,

SIVILE AKTØRER, SOM
KVINNEBEVEGELSEN,

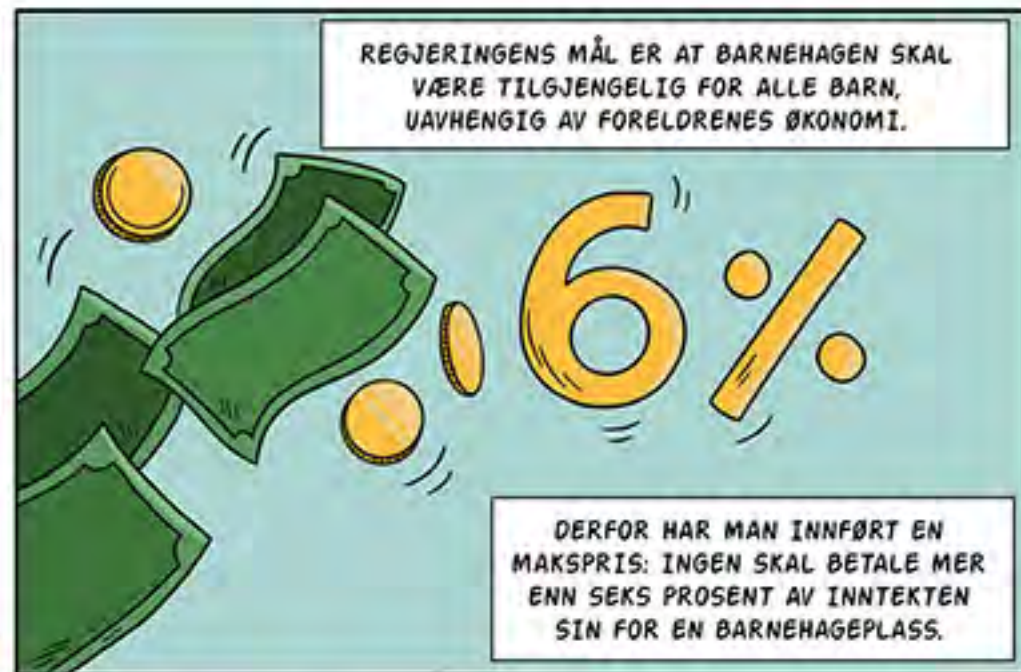
OG MEDIENE ...

I DAG DELTAR KVINNER I DET
NORSKE ARBEIDSMARKEDET PÅ NESTEN
SAMME NIVÅ SOM MENN.

... ALLE BIDRO
TIL Å SKYVE
SAMFUNNET I EN
MER LIKESTILT
RETNING.











FOR Å FOREBYGGE DISKRIMINERING
KREVES DET AT ALLE PARTER I
ARBEIDSLIVET JOBBER AKTIVT MED
Å FREMME LIKESTILLING ...

DU HAR
ET ANSVAR HER!

OK!



... OG FORHINDRE FORSKJELLSBEHANDLING
OG SEKSUELL TRAKASSERING.

VI KALLER DET

**AKTIVITETS- OG
REDEGJØRELSES-
PLIKTEN**

ALLE NORSKE ARBEIDSGIVERE MÅ KARTLEGGE
UTFORDRINGER KNYTTET TIL LIKESTILLING
OG MANGFOLD PÅ ARBEIDSPlassen.



DE ER FOR EKSEMPEL PÅLAGT Å REGISTRERE
ANTALL UFRIVILLIGE DELTIDSSTILLINGER ...



... OG TIL Å FORETA EN JEVLIG GJENNOMGANG
AV DET KJØNNSBASERTE LØNSGAPET.

OG DETTE GJELDER
BÅDE OFFENTLIG OG
PRIVAT SEKTOR!







HOVEDÅRSÅKEN ER IMIDLERTID AT
MANNSDOMINERTE SEKTORER VERDSETTES
HØYERE ENN KVINNEDOMINERTE SEKTORER.



OG HVORDAN VI SKAL BEKJEMPE DISSE
STRUKTURELLE FORSKJELLENE, BLIR EN
VIKTIG UTFORDRING FRAMOVER.



HVA MED KVINNELIGE
LEDERE?



GLOBALT SER VI AT KVINNER
HAR LAVERE SANNSYNLIGHET
FOR Å NÅ TOPPLEDELSEN,
OG DETTE GJELDER OGSÅ
I NORGE.



MEN TIL TROSS FOR MANNSDOMINANSEN,
STIGER KVINNEANDELEN I TOPPLEDERGRUPPER,
SAKTE MEN SIKKERT.



DET SISTE TIÅRET HAR VI NEMLIG HATT
KJØNNSKVOTERING I BEDRIFTSSTYRER: HVERT KJØNN
SKAL VÆRE REPRESENTERT MED MINST 90 PROSENT.

4♀%



DETTE HAR FØRT TIL AT DET I DAG
SITTER NESTEN LIKE MANGE KVINNER
SOM MENN I NORSKE BEDRIFTSSTYRER.

FORHÅPENTLIGVIS VIL DETTE OGSÅ FØRE
TIL EN MER LIKESTILT REPRESENTASJON I
DET HELT ØVERSTE TOPPSJIKTET. DET HAR
IKKE SKJEDD ENNÅ, MEN KANSKJE I DET
LANGE LØP?





