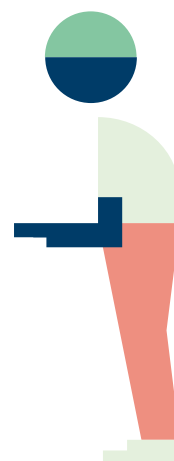
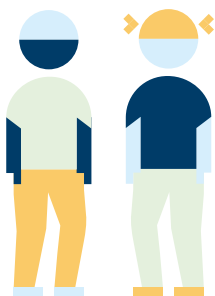
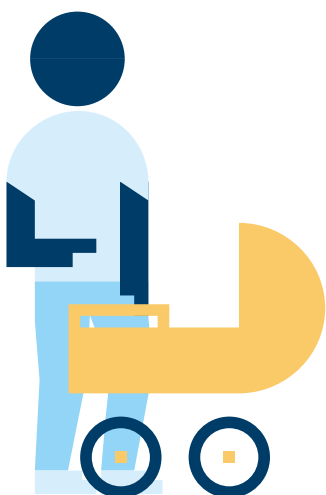
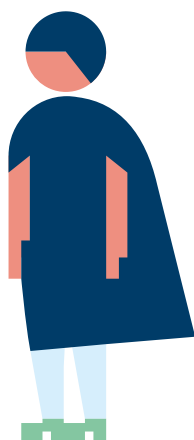
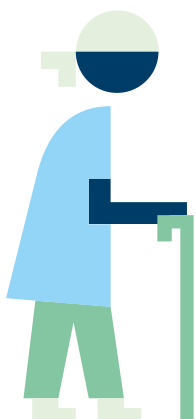


# Eksempler til veilederen



Systematisk arbeid med  
likestilling og mangfold

## 1. eksempel: Vurdere risiko og kartlegge

En virksomhet ønsker å undersøke om arbeidsplassen er tilrettelagt for og tilpasset de ansattes behov.

Virksomheten har opprettet et partssammensatt mangfolds- og likestillingsutvalg med representanter fra HR-avdelingen, ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten.

For å kartlegge situasjonen har utvalget sendt ut en mangfoldsundersøkelse til alle ansatte. Ett av spørsmålene som ble stilt var om de ansatte opplever at virksomhetens fellesområder og digitale flater er universelt utformet.

Mangfoldsundersøkelsen har avdekket at flere ansatte mener at virksomhetens fellesområder og digitale flater i liten grad imøtekommer behovene til arbeidstakere med bevegelsesnedsettelse og svakt syn.

## 2. eksempel: Analysere årsaker til risikoer

På bakgrunn av funnene i mangfoldsundersøkelsen har utvalget besluttet utvalget å foreta en kartlegging sammen med verneombud og tillitsvalgte av fellesområdene som virksomheten disponerer i tillegg vil virksomhetens digitale flater bli kartlagt sammen med kommunikasjonsavdelingen.

Kartleggingen avdekker at fellesområdene ikke er tilpasset personer med bevegelsesnedsettelse, og at lesbarheten på virksomhetens digitale flater ikke er tilpasset svaksynte.

## 3. eksempel: Sette mål og iverksette tiltak

På bakgrunn av det som har blitt avdekket i mangfoldsundersøkelsen og den interne kartleggingen, beslutter utvalget å utarbeide en handlingsplan med følgende mål:

### Hovedmål:

Alle fellesområder og digitale flater skal være tilrettelagt for bevegelseshemmede og svaksynte.

### Delmål 1:

- Øke antall fellesområder som er tilpasset personer med bevegelsesnedsettelse

### Delmål 2:

- Øke lesbarheten på alle digitale flater

Med utgangspunkt i hovedmålet og delmålene utarbeider utvalget en plan for gjennomføring av tiltakene.

| Tiltak                                                                              | Gjennomføring              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Etablere parkeringsplasser nær hovedinngangen for ansatte med bevegelsesnedsettelse | Innen desember             |
| Kontrastmerke nivåendring i gulv og eventuelle dørterskler                          | Innen august               |
| Sørge for at alle toaletter er universelt utformet                                  | Innen utgangen av neste år |
| Øke skriftstørrelsen på all tekst på intranettsider                                 | Innen juni                 |
| Bruke fet skrift på alle overskrifter på intranettsider                             | Innen juni                 |

## 4. eksempel: Evaluere resultater

Etter en tid evalueres effekten av tiltakene som ble gjennomført. Utvalget sender ut en oppdatert mangfoldsundersøkelse til de ansatte, og foretar en ny gjennomgang av fellesområdene og de digitale flatene. Arbeidet gjøres sammen med verneombud, tillitsvalgt og kommunikasjonsavdelingen.

Funnene viser at de ansatte nå opplever at virksomhetens fellesområder og digitale flater i større grad imøtekommer deres behov.

## 5. eksempel: Redegjøre for arbeidet

I forbindelse med den årlige rapporteringen i årsberetningen redegjør virksomheten for hvordan man har identifisert en risiko for diskriminering av ansatte med funksjonsnedsettelse. De beskriver målene og tiltakene som ble iverksatt, og tydeliggjør hvordan effekten av tiltakene resulterte i en økt tilfredshet blant ansatte med bevegelsesnedsettelse og svakt syn.

Ettersom arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er en pågående prosess, reviderer utvalget handlingsplanen og setter nye mål og tiltak innen områder som mangfoldsundersøkelsen har synliggjort.

Veileder i arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt er utarbeidet av Utviklings- og kompetanseetaten på oppdrag fra Byrådsavdeling for finans.



Oslo