



# Diskriminering blant Juristforbundet sine medlemmer

Juni 2020

**Rapport levert av:**

Evidente

**Kontaktperson:**

Arve Kvalsvik

Telefon: 47859114

E-post: [arve.kvalsvik@evidente.no](mailto:arve.kvalsvik@evidente.no)

# Innhold

1. Om kartleggingen .....	4
1.1 Utgangspunktet og gjennomføringen .....	4
1.2 Innhold i undersøkelsen.....	4
1.3 Tolkning av resultatene.....	4
1.3.1 Hvordan vi definerte diskriminering .....	4
1.3.2 Sammenligningsgrunnlag.....	5
1.3.3 Statistisk signifikans .....	5
1.3.4 Forhold som kan ha betydning for svarene .....	5
2. Kort oppsummering av resultatene .....	6
3. Hvor mange og hvem opplever diskriminering.....	7
3.1 Omfanget av diskriminering.....	7
3.1.1 Personer som er i jobb, er arbeidsledige eller pensjonister .....	8
3.1.2 Studenter .....	9
3.2 Tidspunkt og antall ganger diskriminert .....	11
3.2.1 Antall ganger diskriminert .....	11
3.2.2 Hvor lenge siden sist hendelse .....	11
4. Hvor og hvordan diskrimineringen skjer .....	12
4.1 I hvilke situasjoner diskriminering oppstår .....	12
4.1.1 Medlemmer som er i arbeidslivet.....	12
4.1.2 Studenter .....	13
4.2 Hvem som utsatte medlemmene for diskriminering.....	13
4.2.1 Medlemmer som er i arbeidslivet.....	14
4.2.2 Studenter .....	15
4.3 Grunnlaget for diskrimineringen.....	16
5. Varsling og håndtering av saker .....	17
5.1 Hvor mange som har meldt i fra .....	17
5.2 Hvem medlemmene meldte fra til.....	18
5.3 Hvordan sakene ble håndtert .....	18
6. Holdninger til diskriminering og forebyggende arbeid .....	21
6.1 Seg selv i en situasjon i diskriminering.....	21
6.2 Tanker om det forebyggende arbeidet i egen virksomhet .....	22

6.3 Tiltak som gjennomføres for å forebygge diskriminering .....	23
7. Avslutning .....	26
Referanser .....	27
Vedlegg: Historier om diskriminering .....	28

# 1. Om kartleggingen

## 1.1 Utgangspunktet og gjennomføringen

Kartleggingen ble initiert av Juristforbundet ved Inkluderings- og mangfoldsutvalget, for å få mer innsikt i omfanget av diskriminering blant sine medlemmer og hvordan virksomheter jobber med å forebygge og håndtere slike saker.

I samarbeid med konsultantselskapet Evidente ble det utformet et spørreskjema, og dataene ble samlet inn elektronisk i perioden 19.mai til 28.mai.

20 099 medlemmer ble invitert til å gjennomføre undersøkelsen. Respondentene bestod både av studenter, arbeidstakere og pensjonister. 4029 svarte på undersøkelsen, noe som innebærer en svarprosent på 20.

Vi anser dette som en akseptabel svarprosent. Vi har tilstrekkelig til svar til å kunne trekke slutninger på bakgrunn av dataene, og svarprosenten ligger omtrent på det samme nivået som Statens arbeidsmiljøinstitutt informerer oss om at de vanligvis oppnår på sammenlignbare undersøkelser.

## 1.2 Innhold i undersøkelsen

Undersøkelsen kartla følgende:

- Andelen av Juristforbundet sine medlemmer som har opplevd diskriminering
- Omstendighetene rundt diskrimineringen
- Hvor mange som varslet og hvordan varsler ble håndtert
- Medlemmenes tanker om diskriminering og håndtering av slike saker
- Hvordan virksomheter jobber med å forebygge og håndtere diskriminering

## 1.3 Tolkning av resultatene

### 1.3.1 Hvordan vi definerte diskriminering

I undersøkelsen la vi følgende definisjon av diskriminering til grunn:

*Forskjellebehandling på grunnlag av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet påpekte vi at det blant annet kunne være nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.*

### 1.3.2 Sammenligningsgrunnlag

Vi har undersøkt hvilke studier som er gjort på diskriminering av Statens arbeidsmiljøinstitutt, SSB og FAFO, men har ikke klart å finne data som viser andelen som opplever en eller annen form for diskriminering i løpet av et år.

Det som finnes av studier er gjerne gjort på spesifikke grupper i spesifikke situasjoner. For eksempel:

- I 2018 gav SSB ut rapporten Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016 (1). De fant at i denne gruppen hadde 22 prosent opplevd å bli forskjellsbehandlet av kollegaer, sjefer eller kunder på arbeidsplassen på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Videre fant de at 16 prosent av de som var under utdanning hadde opplevd diskriminering på bakgrunn av etnisitet.
- Arnfinn H. Midtbøen ved Institutt for samfunnsforskning og Jon Rogstad ved Fafo gjorde i 2012 et feltstudie der de sendte ut 1800 fiktive jobbsøknader til reelle jobbutlysninger. De fant at jobbsøkere med utenlandsk navn hadde omtrent 25% lavere sannsynlighet for å bli invitert til intervju enn søkere med norske navn (2)
- I 2015 publiserte Ligestillings- og diskrimineringsombudet en rapport som viste at diskriminering ved graviditet og foreldrepermisjon er et problem i norsk arbeidsliv (3). Ifølge rapporten oppga 55 prosent av kvinnelige og 22 prosent av mannlige arbeidstakere at de hadde opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med dette.

### 1.3.3 Statistisk signifikans

Vi har analysert i hvilken grad forskjeller mellom grupper er statistisk signifikante på 0.05-nivå (5% sjans for at forskjellen er tilfeldig). I rapporten kommenterer vi forskjeller som ikke er statistisk signifikante.

### 1.3.4 Forhold som kan ha betydning for svarene

Følgende forhold har vi ikke mulighet til å kontrollere for, og kan ha hatt påvirkning på resultatene. Noen av disse kan betraktes som feilkilder, mens andre er mulige legitime forklaringer til hvorfor vi finner forskjeller mellom ulike grupper.

1. Medlemmer kan gjøre ulike tolkninger av hva som inngår i begrepet diskriminering. Situasjoner som noen vil karakterisere som diskriminering vil av andre kunne karakteriseres som for eksempel mobbing. Det er heller ikke slik at alle tilfeller som er rapporterte vil kunne rammes av diskrimineringsloven. Det vi måler her er opplevd diskriminering.
2. Som dere vil se opplever studenter i større grad diskriminering enn arbeidstakere. Relatert til studenter eksisterer følgende mulige feilkilder:

- a. For det første har gruppen studenter en noe større kvinneandel enn arbeidstakere (74% mot 67%). Forskjellen er ikke stor nok til at den vil gjøre store utslag i dataene, men kvinner opplever generelt sett mer diskriminering enn menn.
  - b. For det andre tar en større andel av de som er født i Norge med utenlandske foreldre høyere utdanning enn befolkningen for øvrig (5). Dermed kan en større andel av studentene i vår undersøkelse ha innvandrerbakgrunn. Dette har ikke data på, men dersom det er tilfelle vil de kunne ha blitt mer utsatt for diskriminering og dermed bidratt til at tallene hos studenter er høyere.
  - c. For det tredje kan yngre mennesker være mer bevisste på diskriminering, og dermed i bedre stand til å gjenkjenne og rapportere det. Det kan ha blitt forsterket av hendelser senere tid som har fått omtale i media, der en faglig ansatt ved et studiested kom med diskriminerende uttalelser. Dette er en hypotese som er blitt diskutert, men som vi ikke kan underbygge med data.
3. Måten vi kartla diskriminering blant de som er eller har vært i arbeid og blant studenter var ulik. For de som er eller har vært i arbeidslivet brukte vi et enkeltspørsmål om hvorvidt en hadde opplevd diskriminering, mens for studentene listet vi opp fire ulike situasjoner og bad de om å markere for om de hadde opplevd diskriminering i noen av dem. Det er mulig at ulik spørremetode har bidratt til en større andel av studentene har opplevd diskriminering.

## 2. Kort oppsummering av resultatene

Under gis en kort oppsummering av de viktigste funnene fra undersøkelsen:

- 23% har en eller annen gang opplevd diskriminering i forbindelse med jobb, mens 24% av studentene har opplevd diskriminering i forbindelse med sin studiesituasjon
- I løpet av det siste året har 7,6% opplevd diskriminering i forbindelse med jobb, og 14% av studentene opplevd diskriminering i forbindelse med studiesituasjonen
- Kvinner opplever oftere diskriminering enn menn
- Personer i alderen 30-40 år opplever oftest diskriminering
- Det foregår noe mer diskriminering i private virksomheter enn i statlige- og kommunale

- Den mest vanlige arenaen for diskriminering er i den daglige omgangen med kollegaer eller studenter
- Arbeidstakere opplever oftest å bli diskriminert av en leder i virksomheten, mens studenter oftest opplever å bli diskriminert av medstudenter
- Det mest vanlige grunnlaget for diskriminering blant både arbeidstakere og studenter er kjønn. Studenter skiller seg imidlertid fra arbeidstakere, ved at de i større grad virker å være utsatt for diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion/livssyn
- Kun 27% av arbeidstakere og 10% av studenter som opplevde diskriminering meldte fra om forholdet
- Den mest vanlige grunnen til ikke å melde fra er mangel på tillit til at saken vil bli håndtert på en god måte
- Mange studenter melder ikke fra om diskriminering fordi de ikke kjenner rutinene for hvordan dette kan gjøres. Studenter opplever altså oftere diskriminering, og virker samtidig å være mer usikre på hvordan de kan få hjelp til å håndtere situasjonen
- Bare 34% som meldte fra opplevde at saken ble fulgt opp, og bare 41% av disse var fornøyde med hvordan den ble håndtert. Dette innebærer at kun 4% av tilfellene av diskriminering ender i en sak som blir varslet, fulgt opp og godt håndtert
- Arbeidstakere flest oppgir selv at de vet hvordan de skal varsle dersom de opplever diskriminering, og har tillit til at en eventuell sak vil bli håndtert på en god måte av sin arbeidsgiver.
- Når vi spør arbeidstakere om å vurdere hvordan ens egen virksomhet jobber med å forebygge og håndtere saker om diskriminering får vi et litt annet bilde. Vi ser blant annet et tydelig skille mellom ledere og medarbeidere, ved at ledere vurderer det forebyggende arbeidet som langt bedre. Lederne har også større tro på at det ikke forekommer diskriminering i sin virksomhet, og at de som eventuelt opplever det kommer til å varsle

### 3. Hvor mange og hvem opplever diskriminering

#### 3.1 Omfanget av diskriminering

Vi skal først se på resultatene for arbeidstakere, og så på studenter.

### 3.1.1 Personer som er i jobb, er arbeidsledige eller pensjonister

Spørsmålet under ble brukt til å kartlegge hvor stor andel av arbeidstakere, arbeidsledige og pensjonister som en eller annen gang har opplevd diskriminering.

*Har du noen gang opplevd diskriminering på arbeidsplassen eller i jobbrelevante arrangementer? Med jobbrelevante arrangementer menes arrangementer som er i regi av arbeidsgiver, som for eksempel julebord, sommerfest, seminarer, konferanser, eller lignende.*

Noen gang diskriminert	23%
Diskriminering i løpet av det siste året	7,6%
N	3829

Totalt oppgir 23% at de en eller annen gang har opplevd diskriminering, mens 7,6% sier at dette har skjedd i løpet av det siste året.

Tabellene under viser disse tallene, brutt ned på tilknytning til arbeidslivet, alder og hvilken sektor medlemmene jobber i.

<i>Tilknytning til arbeidslivet</i>		
	<b>I jobb</b>	<b>Pensjonister</b>
Noen gang diskriminert	23%	27%
Diskriminering i løpet av det siste året	7,8%	0,8%
N	3652	142

De aller fleste som svarte på undersøkelsen er i dag i jobb. Forskjellen mellom de som er i jobb og pensjonistene er ikke statistisk signifikant. Diskriminering blant arbeidsledige har vi ikke rapportert ettersom det var få respondenter (35 stk.)

<i>Kjønnsuttrykk</i>		
	<b>Han</b>	<b>Hun</b>
Noen gang diskriminert	12%	29%
Diskriminering i løpet av det siste året	4,4%	9,3%
N	1200	2433

På spørsmålet om kjønnsuttrykk gav vi respondentene mulighet til å velge mellom «han», «hen», «hun», «annet» eller «ønsker ikke å svare». Det var imidlertid bare 18 personer som valgte noe annet enn «han» eller «hun», og vi har derfor ikke grunnlag til å ta ut data på disse.

Vi finner at kvinner i betydelig større grad enn menn opplever diskriminering, både noen gang og i løpet av det siste året.



<i>Alder</i>					
	<b>19-29</b>	<b>30-40</b>	<b>41-51</b>	<b>52-62</b>	<b>63-70</b>
Noen gang diskriminert	16 %	28 %	22 %	21 %	19 %
Diskriminering i løpet av siste år	8,6 %	10,4 %	6,4 %	6,1 %	7,4 %
N	333	1153	1226	679	167

Der er ikke signifikant forskjell mellom aldersgruppene fra 41 år og oppover. De to yngste gruppene skiller seg imidlertid signifikant ut.

Andelen som opplever diskriminering virker å være størst i gruppen som er mellom 30 og 40 år.

En hypotese om hvorfor det er slik er at yngre arbeidstakere oftere bytter jobb og roller enn de eldre. En FAFO-rapport fra 2016 fant at mobiliteten blant arbeidstakere øker frem mot 35 år, før den begynner å avta (4). Dermed kommer yngre arbeidstakere oftere i situasjoner der det skal gjøres valg om roller, ansvar og lønn; noe som i større grad vil kunne utsette de for diskriminering.

En annen hypotese er at gruppen medarbeidere mellom 30 og 40 år opplever mer diskriminering fordi de får flere barn og oftere er i foreldrepermisjon. Vi viste tidligere til en studie fra Likestillings- og diskrimineringombudet (3) som dokumenterte at diskriminering i forbindelse med slike tilfeller er en utfordring i norsk arbeidsliv.

<i>Sektorer</i>			
	<b>Stat</b>	<b>Kommune</b>	<b>Privat</b>
Noen gang diskriminert	20%	23%	29%
Diskriminering i løpet av det siste året	6,4%	7,8%	10,7%
N	2047	528	1008

Til slutt ser vi at tallene tyder på at det forekommer mer diskriminering i privat sektor enn i kommuner og statlige virksomheter.

Forskjellene er kanskje ikke så overraskende, ettersom statlige og kommunale virksomheter er strengere regulert, for eksempel når det gjelder hvordan ansettelser foregår og hvilken lønn og goder en får tilgang til. Som vi skal se senere representerer disse situasjoner der det ikke er uvanlig at diskriminering foregår.

### 3.1.2 Studenter

Studentene ble spurt om opplevd diskriminering på en annen måte. Vi skilte her mellom ulike situasjoner og bad de om å svare «ja» eller «nei» på om de hadde opplevd diskriminering i hver av de. Tallene i tabellen viser andelen som svarte «ja» på de ulike spørsmålene.

<i>Har du opplevd diskriminering...</i>		
	<b>Noen gang</b>	<b>Siste året</b>
...på universitetet eller arrangement i regi av universitetet?	12%	7,5%
...i forbindelse med praksisplass under studiet?	5%	3,6%
...i forbindelse med arbeid for eller arrangement i regi av studentorganisasjoner med tilknytning til universitetet?	7%	4,5%
...i andre faglige eller sosiale sammenhenger knyttet til studiet?	17%	9,6%
N	336	

Den mest vanlige arenaen virker altså å være i faglige og sosiale sammenhenger knyttet til studiet, foran i studiehverdagen på universitetet eller i arrangement i regi av universitetet.

Ved å spørre på denne måten kunne studenter markere for opplevd diskriminering på flere arenaer. For å få et bilde av hvor stor andel av studentene som opplever diskriminering må vi derfor se på hvor mange som har opplevd diskriminering på minimum en arena, og hvor mange som har opplevd dette i løpet av det siste året. Tabellen under viser dette.

<i>Studenter som har opplevd diskriminering på en eller flere av arenaene vi spurte om</i>	
Noen gang diskriminert	24%
Diskriminering i løpet av det siste året	14%
N	336

Totalt sett er det 24% av studentene som har opplevd diskriminering, altså tilsvarende som for medlemmer som er i jobb. Her må vi imidlertid huske på at studentene har hatt kortere tid å bli utsatt for diskriminering på, så for å få et bilde av omfanget er det mest relevant å se på andelen som har opplevd dette i løpet av det siste året.

Undersøkelsen finner at dette gjelder 14% av studentene, noe som indikerer at diskriminering er langt mer vanlig blant studenter enn hos arbeidstakere.

<b>Kjønnsuttrykk</b>		
	<b>Han</b>	<b>Hun</b>
Noen gang diskriminert	21%	28%
Diskriminering i løpet av det siste året	14%	14%
N	85	247

Når vi bryter disse tallene ned på kjønnsuttrykk er det interessant å se at fordelingen mellom «han» og «hun» her er langt jevnere for studenter enn for dem som er i jobb.

Vi vet ikke bakgrunnen for dette, men det kan ha en sammenheng med situasjonene der diskriminering oppstår. Studentene opplever at diskriminering ofte oppstår i sosiale eller faglige sammenhenger, mens for arbeidstakere finnes der flere «formelle arenaer» som åpner for en mulighet for diskriminering. Eksempler på slike er ansettelse, lønnsforhandlinger og tildeling av ansvar og nye roller. Det er mulig at valgene arbeidsgivere gjør på disse områdene i større grad diskriminerer kvinner enn menn, og at dette bidrar til at forskjellene på hvor mange kvinner og menn som opplever diskriminering øker når de kommer ut i arbeidslivet.

## 3.2 Tidspunkt og antall ganger diskriminert

For resultatene på opplevd diskriminering vil vi fra nå og utover fokusere på personer som enten er i arbeidslivet (i jobb eller for tiden arbeidsledige) eller er studenter. Pensjonistene er altså ikke med i det videre datagrunnlaget.

### 3.2.1 Antall ganger diskriminert

Medlemmer som hadde opplevd diskriminering ble spurt om antall ganger det har hendt.

<i>Hvor mange ganger har du opplevd diskriminering?</i>		
	<b>I arbeidslivet</b>	<b>Studenter</b>
En gang	14%	28%
2-5 ganger	52%	47%
Mer enn 5 ganger	27%	9%
Vet ikke	7%	16%

Et fellestrekk for begge gruppene er at mange av de som har opplevd diskriminering har opplevd dette ved flere tilfeller. Dette er en tendens vi også har sett i andre undersøkelser, for eksempel i medlemsundersøkelsen som vi gjennomførte om seksuell trakassering.

### 3.2.2 Hvor lenge siden sist hendelse

<i>Hvor lenge er det siden du siste opplevde å bli diskriminert?</i>		
	<b>I arbeidslivet</b>	<b>Studenter</b>
I løpet av det siste året	34%	58%
1-5 år siden	41%	34%
5 år eller lengre siden	22%	3%
Vet ikke	2%	5%

Vi ser også at en større andel av studentenes opplevelser med diskriminering har forekommet i løpet av det siste året. Dette er ikke unaturlig, ettersom de er en yngre gruppe som har hatt kortere tid på seg til å bli eksponert for denne typen av hendelser.

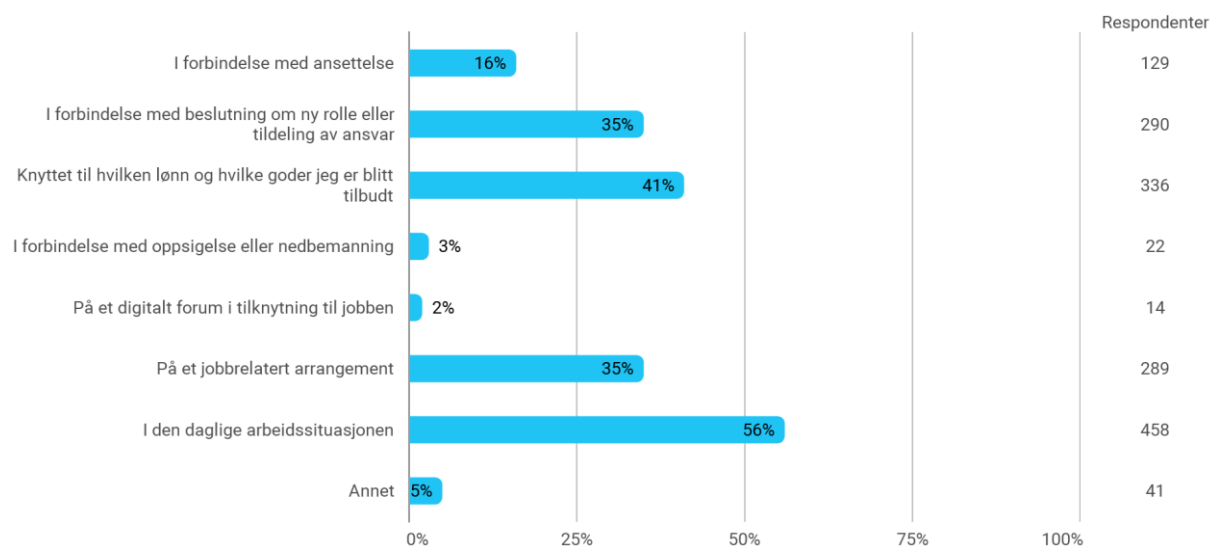
## 4. Hvor og hvordan diskrimineringen skjer

### 4.1 I hvilke situasjoner diskriminering oppstår

Respondentene som hadde opplevd diskriminering, og som enten er i jobb i dag eller for tiden er arbeidsledige, ble spurt om hvilke situasjoner de hadde opplevd diskriminering. Her fikk de muligheten til å markere for flere.

#### 4.1.1 Medlemmer som er i arbeidslivet

Opplevd diskriminering...



To vanlige arenaer for diskriminering er i den daglige arbeidssituasjonen og på jobbrelaterte arrangementer. Dette kjenner en igjen når en leser de mange historiene som medlemmene har delt om diskriminering (se vedlegget).

I tillegg oppgir flere at de har opplevd diskriminering i forbindelse med tildeling av lønn og goder. Dette finnes det også en del forskning som støtter, som viser at menn i snitt oppnår høyere lønn i forhandlinger enn kvinner.

Videre ser vi at mange opplever diskriminering i situasjoner der det skal gjøres beslutninger om ansettelse eller tildeling av roller og ansvar internt.

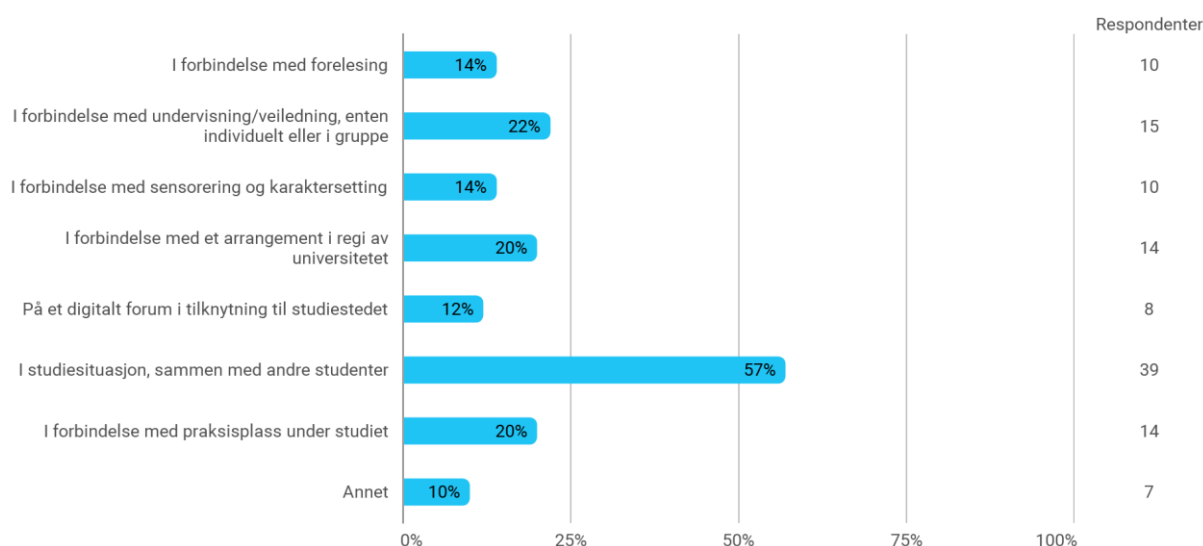
Siden formelle prosesser, for eksempel knyttet til ansettelser og belønning, er strengere regulert i statlig- og kommunal sektor har vi sett på om det er forskjeller mellom sektorer.

Opplevd diskriminering i forbindelse med...	Stat	Kommune	Privat
...ansettelse	15%	25%	11%
...beslutning om ny rolle eller tildeling av ansvar	35%	26%	39%
...hvilken lønn eller goder som ble tilbudt	42%	37%	41%
...oppsigelse eller nedbemanning	1%	2%	4%
...et digitalt forum i forbindelse med jobben	2%	2%	1%
...på et jobbrelatert arrangement	33%	35%	41%
...den daglige arbeidssituasjonen	53%	62%	58%

Som tabellen viser er der forskjeller mellom sektorene, men ingen av de er systematiske. Tidligere viste vi at det er flere som opplever diskriminering i privat sektor, men situasjonene der diskriminering oppstår fremstår altså som ganske like.

## 4.1.2 Studenter

Opplevd diskriminering...



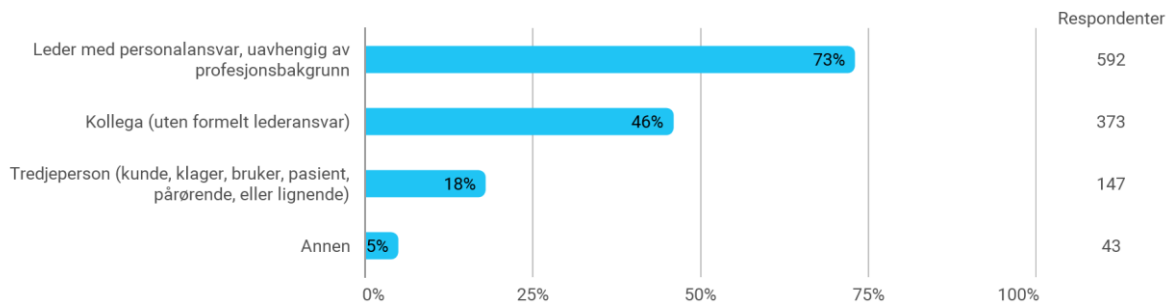
Det var bare 336 studenter som besvarte denne undersøkelsen, og når vi bryter resultatene ned på dette nivået blir tallene små, og vi skal være forsiktig med å trekke konklusjoner. Likevel er det ting som tyder på at det også for studenter er de «hverdagslige situasjonene» som oftest er arenaen der diskriminering oppstår.

## 4.2 Hvem som utsatte medlemmene for diskriminering

På spørsmål om hvem som hadde utsatt medlemmene for diskriminering var det behov for å skille mellom arbeidstakere og studenter. Det var her mulig å velge flere alternativer. Vi skal først se på de som er i arbeidslivet og etterpå for studentene.

## 4.2.1 Medlemmer som er i arbeidslivet

Opplevd å ha blitt diskriminert av...



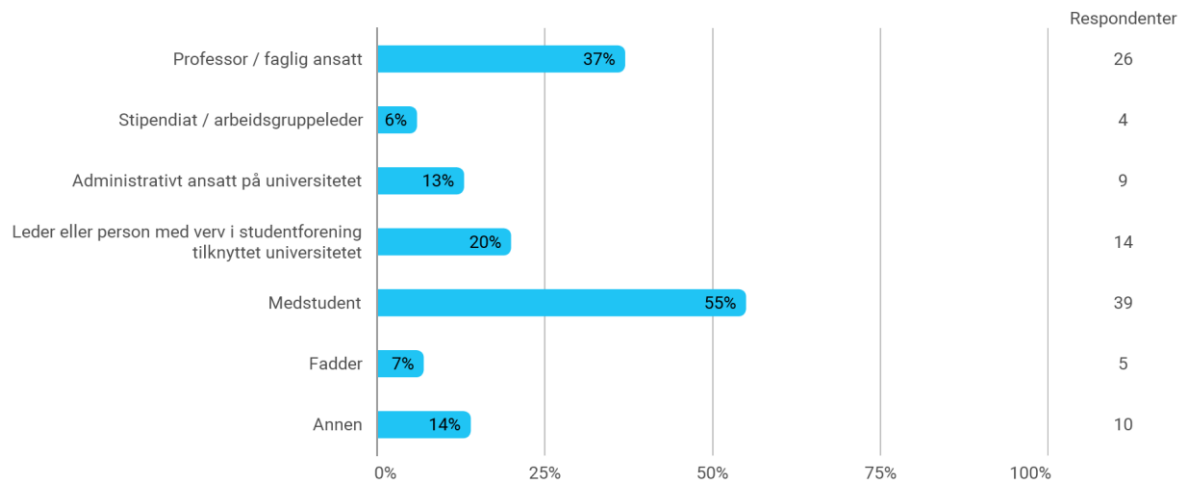
Blant medlemmene som er i arbeidslivet er det flest som har opplevd diskriminering fra en leder som har personalansvar. Dette samsvarer med hva vi fant da vi gjennomførte en kartlegging av opplevd seksuell trakassering blant Juristforbundet sine medlemmer. Også da var det lederne som var den vanligste utøveren av utilbørlig atferd. Det er også gjerne en leder som er «motpart» i situasjoner der det forhandles om lønn, ny rolle, og lignende.

<i>I hvilken situasjon opplevde du å bli utsatt for diskriminering</i>		
	<b>Diskriminert av en leder</b>	<b>Diskriminert av en kollega</b>
I forbindelse med ansettelse	18%	6%
I forbindelse med beslutning om ny rolle eller tildeling av ansvar	43%	12%
Knyttet til hvilken lønn eller goder jeg er blitt tilbudt	48%	12%
I forbindelse med oppsigelse eller nedbemanning	3%	1%
På et digitalt forum i tilknytning til jobben	1%	3%
På et jobbrelatert arrangement	22%	50%
I den daglige arbeidssituasjonen	42%	64%
Annet	5%	2%

Når vi krysskobler disse tallene med tallene på hvilke situasjoner diskrimineringen oppstår, finner vi at de som har opplevd å bli diskriminert av en leder med personalansvar, i størst grad har opplevd dette i forbindelse med valg som er tatt knyttet til ansettelser eller tildeling av nye roller, ansvar, lønn eller goder. De som har å bli diskriminert av en kollega har i større grad opplevd dette i forbindelse med den daglige jobbhverdagen eller på et jobbrelatert arrangement.

## 4.2.2 Studenter

Opplevd å ha blitt diskriminert av...



Blant studentene er bildet noe annerledes, for der opplever flest å bli diskriminert av medstudenter. Dette kan sees i sammenheng med at den mest vanlige arenaen for studenter er i studiesituasjonen, i omgang med andre studenter.

Det er likevel verdt å merke seg at 37% av de som har opplevd trakassering, sier at dette gjelder professorer eller faglige ansatte ved universitetet. Som nevnt tidligere blir det små tall når vi bryter studentenes resultater ned på dette nivået, men det er likevel noe som kan være verdt å utforske videre.

<i>I hvilken situasjon opplevde du å bli utsatt for diskriminering</i>		
	<b>Professor eller faglig ansatt</b>	<b>Medstudent, med eller uten verv</b>
I forbindelse med forelesning	35%	11%
I forbindelse med undervisning/veiledning, enten individuelt eller i gruppe	46%	16%
I forbindelse med sensing og karaktersetting	27%	14%
I forbindelse med et arrangement i regi av universitetet	12%	25%
På et digitalt forum i tilknytning til studiestedet	23%	16%
I studiesituasjon, sammen med andre studenter	42%	73%
I forbindelse med praksisplass under studiet	15%	11%
Annet	4%	9%

Som vi gjorde for arbeidstakerne kan vi også her krysskoble roller og situasjoner der diskriminering har oppstått. Som tabellen under viser oppgir de som har opplevd å bli

diskriminert av en professor eller faglig ansatt på studiestedet først og fremst at dette har skjedd i forbindelse med forelesning, undervisning/veiledning, sensoring og karaktersetting.

Samtidig er det verdt å merke seg at 42% av denne gruppen oppgir at dette har skjedd i studiesituasjonen, mens 23% at det har skjedd på et digitalt forum knyttet til studiestedet.

De som har opplevd diskriminering fra medstudenter, har i hovedsak opplevd dette i den daglige studiesituasjonen.

### 4.3 Grunnlaget for diskrimineringen

Medlemmene som hadde opplevd diskriminering ble bedt om å oppgi grunnlaget for forskjellsbehandlingen. Her hadde vi like kategorier for medlemmer som er i arbeidslivet og for studenter.

<i>Hvilket diskrimineringsgrunnlag ble du utsatt for? Marker for flere, dersom relevant.</i>		
	<b>I arbeidslivet</b>	<b>Studenter</b>
Kjønn	70%	44%
Alder	28%	19%
Etnisitet	9%	39%
Religion / livssyn	4%	21%
Funksjonsnedsettelse	6%	9%
Seksuell orientering	9%	6%
Kjønnsidentitet / -uttrykk	4%	5%

Kjønn er for begge grupper det mest vanlige diskrimineringsgrunnlaget, samtidig som mange har opplevd å bli diskriminert på bakgrunn av alder. At medlemmene som er i jobb i større grad enn studenter opplever aldersdiskriminering er ikke så overraskende, ettersom det er lett å tenke seg at dette i størst grad skjer på grunnlag av for høy alder, enn for lav.

Det som er mer overraskende er hvordan studenter i langt større grad enn dem som er i arbeidslivet opplever diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion/livssyn.

Bakgrunnen for dette kjenner vi ikke, så det kan være et interessant utgangspunkt for en eventuelt senere undersøkelse. For å forstå mer av dette hadde det vært nyttig å vite mer om bakgrunnen til respondentene, slik at vi kunne estimert hvor stor andel av for eksempel personer med innvandrerbakgrunn som opplever diskriminering på bakgrunn av etnisitet eller religion.

På spørsmålet om diskrimineringsgrunnlag fikk medlemmene også mulighet til å markere for «annet», og så legge inn en egen beskrivelse. 129 arbeidstakere og 10 studenter markerte for annet og skrev inn kommentarer. Vi har gjort en tematisk analyse av disse svarene, og tabellen under viser hvor stor andel av kommentarene som handler om ulike kategorier.



<i>Andre diskrimineringsgrunnlag beskrevet i fritekst</i>	
Barn og graviditet	34%
Helse og utseende	15%
Jobbkonflikter og mobbing	13%
Faglig bakgrunn	11%
Holdninger og politikk	9%
Personlige forhold og sosioøkonomisk status	7%
Etnisitet og nasjonalitet	4%
Kjønn	4%
Språk og dialekt	4%

Der er en viss overlapp mellom hva som nevnes i fritekst og de kategoriene en kunne velge mellom i hovedspørsmålet. Det bør også bemerkes at en del av kommentarene sannsynligvis vil være bedre karakterisert som mobbing og trakassering enn diskriminering. Dette gjelder særlig de som her er kategorisert under jobbkonflikter og mobbing.

Det er imidlertid interessant at flesteparten av kommentarene handler om forskjellsbehandling på bakgrunn av graviditet, omsorg for barn, helsemessige årsaker og utseende. Disse kategoriene var ikke nevnt spesifikt i vår definisjon av diskriminering, men bør likevel ansees å være relevante. Likestillingsloven slår for eksempel fast at diskriminering på grunnlag av graviditet eller fødselspermisjon er forbudt.

## 5. Varsling og håndtering av saker

### 5.1 Hvor mange som har meldt i fra

	I arbeidslivet	Studenter
Andel som meldte fra om diskrimineringen	27%	10%

Det er stor forskjell mellom medlemmer som er i arbeidslivet og studenter på hvor mange som sier de har meldt fra om diskriminering. Til sammenligning var det i undersøkelsen om seksuell trakassering 15% av personer i jobb som oppga de hadde meldt fra om forholdet.

	Stat	Kommune	Privat
Andel som meldte fra om diskrimineringen	27%	31%	23%

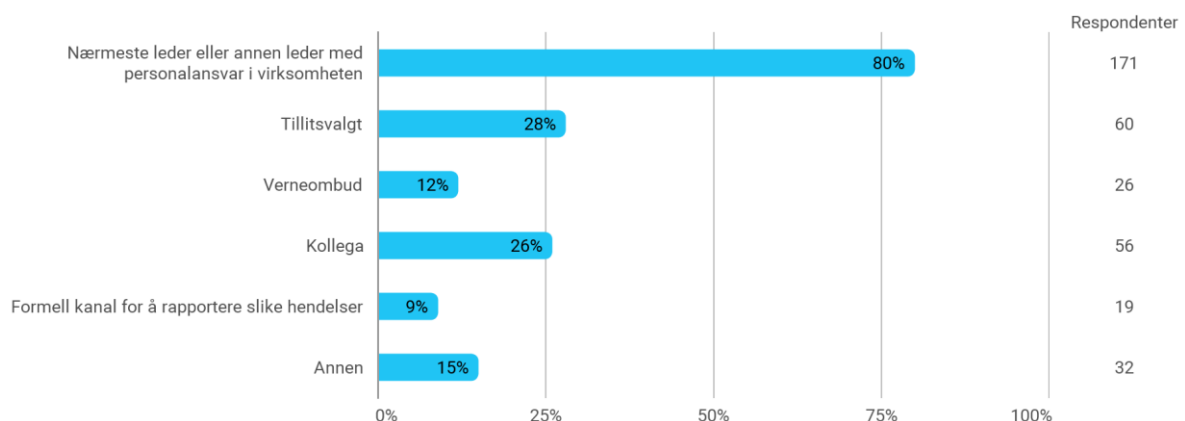
Splitter vi resultatene i sektorer ser vi tegn til at det er lavest andel som melder fra om diskriminering i private virksomheter enn i statlig og særlig i kommunal sektor. Disse forskjellene er imidlertid ikke statistisk signifikante på 0.05-nivå, så det hviler en usikkerhet om de er reelle.

Som en generell kommentar om problemstillingen med varsling om slike saker har Evidente erfaring med å gjennomføre kartlegginger av mobbing og trakassering internt i virksomheter. En læring fra disse prosjektene er at det ofte er stor forskjell i antallet som oppgir at de har varslet om en uønsket hendelse og antallet saker som er registrert i systemene til arbeidsgiver. Det hadde derfor vært interessant å vite hvor mange av disse varslene om diskriminering som har funnet veien gjennom de formelle systemene hos arbeidsgiverne.

## 5.2 Hvem medlemmene meldte fra til

Medlemmene som oppga at de hadde meldt fra om diskriminering fikk spørsmål om hvem de meldte fra til.

Ettersom utvalget av studenter kun var på 336 respondenter, og få av disse meldte fra om diskrimineringen, er tallene for disse for små til å kunne brukes. Tallene som viser hvem varslene ble levert til og hvordan de ble fulgt opp er derfor kun for medlemmer som er i arbeidslivet.



Blant medlemmene som er i arbeidslivet oppgav de fleste at de meldte fra til sin nærmeste leder, eller til en annen leder med personalansvar i virksomheten. Det er interessant å observere at kun 9% oppgav at de meldte fra gjennom en formell kanal for å rapportere om slike hendelser. Det gir grunnlag for å spørre om hvor godt etablert, kjent og tilgjengelig slike kanaler er for de ansatte i virksomheter.

## 5.3 Hvordan sakene ble håndtert

Også her har vi kun tilstrekkelig data til å kunne rapportere på personer som er i arbeidslivet.

	Ja	Vet ikke	Nei
Ble saken fulgt opp etter at du varslet om hendelsen(e)?	34%	16%	50%

Vi spurte de som oppga at de hadde varslet om diskriminering om de opplevde at saken ble fulgt opp. Svarene på spørsmålet tyder på at virksomhetene svært ofte ikke klarer å ta tak i slike varsler på en tilfredsstillende måte.

En mulig årsak til dette er at når størstedelen av sakene varsles til ledere, og ikke gjennom formelle kanaler, så kommer de ikke inn i systemet på riktig måte, og det som eventuelt finnes av rutiner blir ikke aktivert.

	Stat	Kommune	Privat
Ble saken fulgt opp etter at du varslet om hendelsen(e)?	40%	31%	27%

Når vi splitter tallene på sektorer fortsetter det samme bildet å tegne seg – medlemmer som jobber i privat sektor opplever oftere diskriminering, færre melder fra om det, og når det meldes fra fremstår håndteringen av sakene som dårligere enn i statlig- og kommunal sektor.

Men heller ikke disse forskjellene er statistisk signifikante, så selv om det danner seg et mønster knyttes det usikkerhet til funnene.

De som opplevde at saken ble fulgt opp ble videre spurt om de var tilfreds med måten saken ble håndtert på.

	Ja	Vet ikke	Nei
Hvis ja, er du fornøyd med måten saken ble håndtert på?	41%	12%	47%

Her kan vi se at selv der sakene ble fulgt opp, er det færre en halvparten som er tilfreds med håndteringen.

Totalt sett må tallene knyttet til håndtering av varsler sies å være nedslående. For å illustrere omfanget av utfordringen kan vi gjøre følgende regnestykke. Når 100 personer opplever diskriminering i arbeidslivet kan vi regne med at 27 av disse varsler om hendelsen. Av disse er det 34% som opplever at saken blir fulgt opp, altså 9 personer. Av disse 9 er det 41% som er fornøyd med hvordan saken blir håndtert. Det innebærer at av 100 personer som opplever diskriminering er det kun 4 av dem som sitter igjen med en følelse av å ha blitt godt ivaretatt.

Vi gjorde et tilsvarende regnestykke i rapporten om seksuell trakassering, og fant tall som var omtrent tilsvarende. Vi må legge til grunn at arbeidsgivere flest har et ønske om å håndtere slike saker på en god måte, så dette tyder på at det mange steder er behov for større grad av bevissthet rundt problematikken og tiltak som gjør at flere og ønsker å melde fra.

## 5.4 Grunner til å ikke melde fra

Nyttig innsikt i hvordan legge til rette for at flere melder om diskriminering kan vi finne i dette spørsmålet. Medlemmer som hadde opplevd diskriminering men valgt å ikke melde fra ble spurt om årsaken. De fikk presentert en liste og bedt om å markere for de som var relevante. Her har vi tilstrekkelig respondenter til også å kunne vise svarene fra studentene.

<i>Hvorfor meldte du ikke fra om diskrimineringen? Marker for de som er relevante.</i>		
	<b>I arbeidslivet</b>	<b>Studenter</b>
Jeg ønsket ikke å gå videre med hendelsen(e)	34%	34%
Jeg håndterte det selv og sa fra til den det gjaldt	16%	13%
Jeg kjenner ikke rutinene for å varsle om slike hendelser	10%	37%
Jeg var bekymret for at det ville kunne ha negative konsekvenser for min egne muligheter i fremtiden	52%	39%
Jeg var bekymret for gjengjeldelse eller andre sosiale former for represalier fra kollegaer eller medstudenter	22%	16%
Jeg ville ikke at det skulle få negative konsekvenser for den som utførte diskrimineringen	6%	6%
Jeg har ikke tillit til at denne typer av saker vil bli fulgt opp på en god måte	49%	65%
Det er ikke tradisjon for å melde fra om slike saker der jeg jobber eller studerer	24%	19%

Det mest påfallende funnet er hvordan studenter i langt større grad enn personer som er i arbeidslivet ikke varsler fordi de ikke kjenner rutinene. Dette bør sees som en klar oppfordring til universitetene til å se på sine egne retningslinjer og prosesser.

Videre fremstår tilliten til at saker blir håndtert på en god måte som relativt lav i begge grupper. Og med tanke på tallene presentert lengre oppe, som viste at saker som faktisk blir meldt inn ofte ikke blir håndtert på en tilfredsstillende måte, kan vi si at bekymringen er rettmessig.

	<b>Stat</b>	<b>Kommune</b>	<b>Privat</b>
Jeg ønsket ikke å gå videre med hendelsen(e)	36%	37%	33%
Jeg håndterte det selv og sa fra til den det gjaldt	16%	12%	18%
Jeg kjenner ikke rutinene for å varsle om slike hendelser	10%	10%	10%
Jeg var bekymret for at det ville kunne ha negative konsekvenser for min egne muligheter i fremtiden	54%	43%	54%
Jeg var bekymret for gjengjeldelse eller andre sosiale former for represalier fra kollegaer eller medstudenter	21%	16%	25%
Jeg ville ikke at det skulle få negative konsekvenser for den som utførte diskrimineringen	5%	4%	3%
Jeg har ikke tillit til at denne typer av saker vil bli fulgt opp på en god måte	50%	52%	47%

Det er ikke tradisjon for å melde fra om slike saker der jeg jobber eller studerer	25%	17%	25%
--	-----	-----	-----

Når det gjelder forskjeller mellom sektorer fremstår grunnene til å velge å ikke varsle om diskriminering som like på tvers. I alle tre grupper er det mange som er bekymret for konsekvenser for seg selv dersom de valgte å varsle.

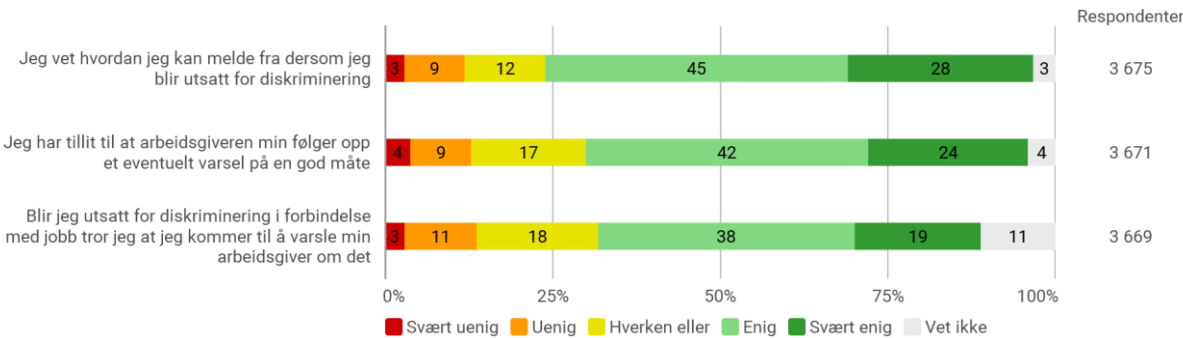
## 6. Holdninger til diskriminering og forebyggende arbeid

Til nå har vi sett på hvor mange som opplever diskriminering, i hvilke omstendigheter dette skjer og hvordan saker blir varslet og håndtert. Til slutt skal vi se på hva arbeidstakere og studenter generelt tenker om diskriminering og varsling, i hvilken grad ledere tror det forekommer diskriminering i sine virksomheter, og hvordan de jobber for å forhindre dette.

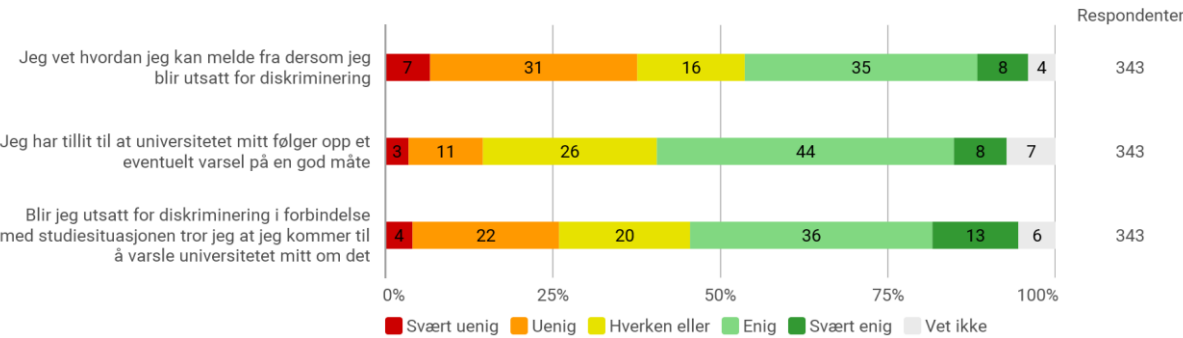
### 6.1 Seg selv i en situasjon i diskriminering

Vi stilte både medlemmer som er i arbeidslivet og studenter spørsmål knyttet til hvordan de trodde det ville være for seg selv å bli utsatt for diskriminering.

#### I arbeidslivet



#### Studenter



Desom vi først ser på svarene til medlemmene som er i arbeidslivet gir de i seg selv ikke særlig grunn til uro. Det er bare litt over 10% som gir uttrykk for at de ikke vet hvordan melde fra om diskriminering, at de ikke har tillit til hvordan et eventuelt varsel vil bli håndtert, og som tror at de selv vil unnlate å varsle om de ville bli utsatt for diskriminering. Dette fremstår som ganske positivt, og skulle tale for mange varsler.

Samtidig er kontrasten mellom dette «optimistiske synet på egne vegne» og opplevelsen til de som har opplevd diskriminering påfallende. Det er derfor grunn til å tro at mange av disse, dersom de en gang blir utsatt for diskriminering, vil bli overrasket over hvor krevende den videre prosessen er.

Svarene til studentene tegner imidlertid et annet bilde. 38% vet ikke hvordan de skal melde fra om diskriminering. Kombinert med at mangel på kunnskap om dette er en av de mest vanlige grunnene til at studenter ikke melder fra om diskriminering, forsterker det oppfordringen til universitetene om å se på sine rutiner og prosesser. Det er også flere av studentene som tror de ville valgt å ikke melde fra, noe som speiler det som rapporteres fra dem som har opplevd diskriminering.

## 6.2 Tanker om det forebyggende arbeidet i egen virksomhet

Skal en forebygge diskriminering og håndtere tilfeller som eventuelt oppstår på en god måte må en ha et bevisst forhold til problematikken, og gode prosesser på plass. For å få et inntrykk av hvorvidt dette er tilfelle ba vi både ledere og medarbeidere om å svare på noen spørsmål om deres egen virksomhet. I tabellen under vises andelen som svarte «enig» eller «svært enig» på de ulike spørsmålene.

	Ledere	Medarbeidere
På min arbeidsplass er vi svært opptatt av å forebygge diskriminering	72%	45%
Jeg tror ikke det har forekommet diskriminering på min arbeidsplass i løpet av det siste året	58%	37%
Vi har gode rutiner for varsling av uønskede hendelser, slik som diskriminering	75%	46%
Jeg tror at de aller fleste som opplever diskriminering hos oss varsler om det	44%	22%
Jeg tror at vi følger opp varsler om uønskede hendelser på en god måte	78%	50%

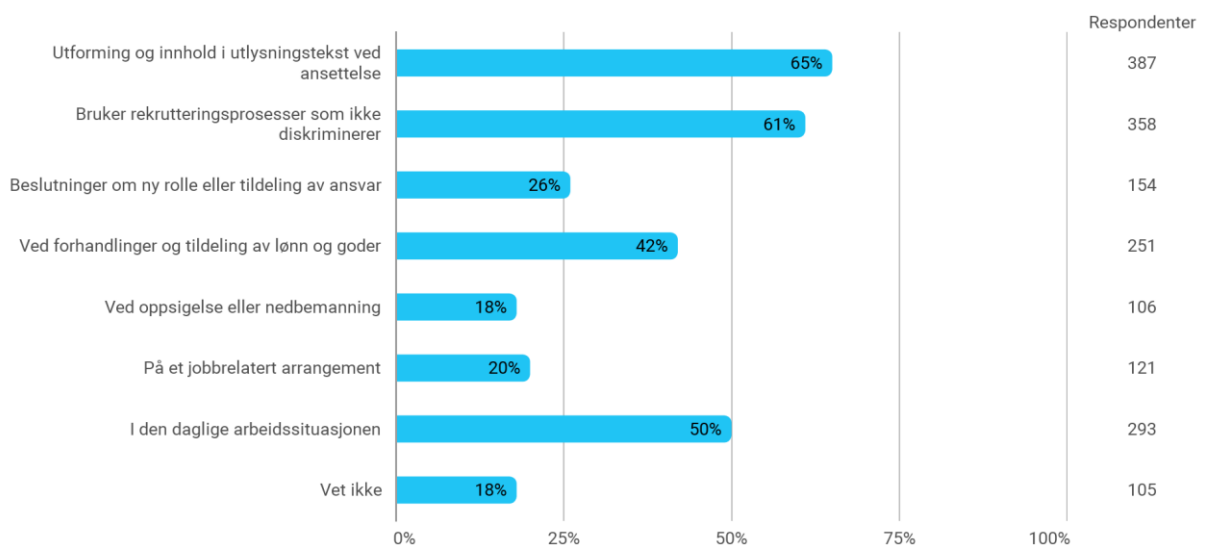
Der er en tydelig forskjell mellom hvordan ledere og medarbeidere vurderer det forebyggende arbeidet i sin virksomhet. Noe av det kan ha sin naturlige forklaring i at lederne i større grad kjenner til hvordan virksomheten jobber med å forebygge diskriminering. Andre ting, som troen på at de fleste som opplever diskriminering kommer til å varsle om det, bør ikke ledere ha bedre forutsetninger for å mene noe om enn medarbeiderne. Dette gjør det

relevant å spørre seg om ledere i mange organisasjoner har en blindsoner når det gjelder tilfeller av diskriminering på egen arbeidsplass, og hvor gode rutiner og prosesser de har for å forebygge dette.

### 6.3 Tiltak som gjennomføres for å forebygge diskriminering

Til slutt bad vi lederne om å markere for hvilke områder de har iverksatt tiltak for å forebygge diskriminering i sin virksomhet. Vi presenterte de for en liste og bad de om å markere for de som er relevante.

Iverksatt tiltak knyttet til...



Her kan vi se at det som flest har gjort er å sørge for at annonsetekster og rekrutteringsprosesser ikke bidrar til diskriminering. Dette kan være slike ting som å oppfordre for eksempel personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillingen, å sørge for at ordene en bruker i annonser ikke favoriserer menn eller kvinner, og bruk av objektive kriterier i utvelgelsen.

Deretter ser vi at omtrent halvparten oppgir at de har iverksatt tiltak for å forhindre diskriminering i den daglige arbeidssituasjonen. Dette er sannsynligvis hensiktsmessig, ettersom resultatene fra undersøkelsen tyder på at dette er arenaen der flestparten av tilfellene oppstår.

Vi gav også lederne mulighet til å dele eksempler på konkrete tiltak de har iverksatt for å motvirke diskriminering. Disse finner dere under, sortert på ulike temaområder.

#### Rekruttering

- Aktiv rekruttering for å motvirke diskriminering ved ansettelse
- Anonyme søknader i ansettelsesprosesser

- Vi jobber systematisk med tema da vi er sertifisert som en likestilt og mangfoldsbedrift.
- Rekruttering baseres på evnetester, personlighetsindikatorstest og fremførelse av case. HR bistår den enkelte leder og er med på hele prosessen.
- Sterkere uttalelser om hvilket mangfold vi ønsker enn vanlig i annonsen, har innkalt personer med funksjonsnedsettelse, deltatt på inkluderende-arbeidslivs arr. og utvalg, prioritert kvinne fremfor mann i lønnsopprykk,
- Vi har en arbeidsplass med jevn kjønnsfordeling i ledelsen. Vi bestreber oss på å opprettholde en relativt jevn kjønnsfordeling ved rekruttering og vi har klart å ta vare på talenter av begge kjønn. Jeg har aldri opplevd kjønn, diskriminering og likestilling som et stort tema på vår arbeidsplass.
- Vi ivaretar dette ved alle stillingsutlysninger

### Roller og ansvar

- For eksempel sørge for at arbeidsgrupper besettes med begge kjønn (vi er en mannsdominert arbeidsplass). Eget prosjekt der kvinner fikk mulighet til noen av de kvinnelige lederne i møter. Tanken var også at de skulle få være med på eksterne arrangement, men Covid-19 har satt en stopper for dette så langt.
- Offentlig direktoratet. Tradisjonelt mannsdominert område. Mange kvinner i ledende stillinger og fagstillinger motvirker og forebygger kjønnsdiskriminering.
- Sørge for mangfold - også i ledende roller
- Vi er et advokatfirma som jobber aktivt for kjønnsbalanse i partnerskapet -50/50 og i ledende stillinger - overvekt av kvinner. Vi har et uttrykt formål om balanse - i kjønn, i alder, i livet, Vi tilrettelegger for at man kan kombinere jobb med små barn osv. Mange advokatfirma sier de ønsker likestilling, men fortsatt er bare 15 % av partnere i advokatfirma kvinner. De fleste bare later som. Vi gjør noe med det
- Vi har alle rutiner på plass. Dvs at de som prioriteres ned eller velges bort er eldre etnisk norske menn under ellers like vilkår (eller hvor slike er bedre kvalifisert) Å prioritere andre grupper er en bevisst politikk hos oss som hos de fleste andre arbeidsgivere
- Vi har bl.a. aktivt fremmet homofile kandidater internt. Likestilling og diskriminering gjelder mye mer enn kun kjønn.

### Arbeidsmiljø

- Det er forventet at man skal behandle hverandre med respekt. Det er alles ansvar at arbeidsmiljøet er godt, når det kommer til hvordan man er overfor hverandre.
- Det handler mest om den daglige arbeidssituasjonen, at menn og kvinner ikke skal merke noen forskjell ut fra sitt kjønn, alder eller religion.
- HR gir retningslinjer til ledere for hvordan være gode medarbeidere og forbilder i forbindelse med årsmøter.
- I vår virksomhet har vi i senere tid lagt vekt på såkalt allyship-tenkning gjennom bevisstgjøring og situasjonstrening. Med allyship tenker vi mer på hvordan vi alle kan være følgesvenner eller allierte uten nødvendigvis selv å identifisere oss personlig som



en utsatt gruppe. Allyship handler også om å oppøve mot til å være den som kan påpeke og avsløre der hvor konkret adferd, hendelser eller ulike typer av handlingsmønstre eller modus operandi undergraver likestilling og inkludering. På den måten skal offeret slippe å være sin egen vokter. Generelt snakker vi fra lederhold også mye om forskjellen på det å være invitert med på festen (likestilt) sett opp mot det å faktisk bli budt opp til dans. Det siste som er mye mer aktivt involverende enn den svake minimumstoleransen det er å bare bidra til at alle får sitte ringside, Så lenge det er i selve handlingen (dansen) det kjennes virkelig inkluderende å få være med, er det også der vi må tåle prøven på om vi er en inkluderende virksomhet. Legger vi virkelig opp til at også vårt viktige prosjekt har et reelt mangfoldig team, eller er det bare greit at virksomheten rundt prosjektet ser mangfoldig ut etc.

### **Lønn og goder**

- Flat lønnsstruktur
- Jeg tror at åpenhet generelt om vilkår, grunnlag for beslutninger av alle typer mm vil motvirke diskriminering
- Lønnsforhandlinger - eget punkt om lønnsutjevning mellom kvinner og menn God balanse mellom kvinner og menn i ledelsen
- Systematisk fokus på å motvirke lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved lokale forhandlinger

### **Varsling og oppfølging**

- Dette har med bevissthet og holdninger til arbeidstagere og ledere å gjøre. Å innføre mange byråkratiske prosesser for å synliggjøre at en gjør noe kan fort oppfattes som misstenkliggjøring og umyndiggjøring av de ansatte. Det vil virke mot sin hensikt. Det som er avgjørende er at ledelsen tar følger opp og handler. Videre er det viktig å kartlegge faktum slik at en iverter rettsikkerheten til de ansatte.
- Egen varslingsknapp øverst på intranettsider
- Opprette et etikkombud, som ivaretar varslingsinstituttet. Det er et meget godt verktøy.
- Vi har også gjort informasjon om og varslingssystemene bedre og lettere tilgjengelig.

### **Ledertrening og opplæring**

- Kursing og dilemmatrening av personalledere, intern og ekstern varslingskanal, regelmessig e-læringskurs,
- Tema i årlig opplæring og noe vi er pliktig til å gjennomføre
- Tema på seksjonsmøter hvor vi også diskuterer etikk og varsling

### **Fysisk miljø**

- Kjønnsnøytrale toaletter i tillegg til kjønnsdelte.
- Vi er svært opptatt av dette ved arrangementer og velger kun de stedene som tilbyr tilrettelegging for alle. Ved utlysning av stillinger har vi droppet søknadsbrev,

praktiserer anonyme søknader og legger bevisst til rette for at alle skal ha like jobbmuligheter.

### Egne handlingsplaner

- Laget handlingsplan mangfold, inkludering og likestilling, etablert mangfoldpris, ambassadører
- Vi har absolutt alt 100% politisk korrekt. Alt fra årsfest, kunst og utsmykning på veggene etc, På min arbeidsplass vil jeg tørre å påstå at det snarere er et fortinn å være minoritet, ha funksjonsnedsettelse eller annet.

### Kartlegginger

- Oppfølging av medarbeiderundersøkelser.
- Snakker om det ved etterarbeidet med medarbeiderundersøkelsen.

## 7. Avslutning

Takk til Juristforbundet for å ha tatt initiativ til å kartlegge et tema som for tiden står høyt på dagsorden, og som er viktig for mange.

Resultatene tyder på at diskriminering er en problemstilling som vi trenger å jobbe aktivt med å forebygge. Det er ganske få av de som opplever diskriminering som velger å melde fra om det, og i mange virksomheter vil det derfor finnes betydelige mørketall.

Dette, kombinert med hvordan medlemmer opplever at håndtering av varsler er blitt håndtert, gir grunn til å oppfordre virksomheter til å se på sine rutiner og prosesser, og vurdere om de gjør en god nok jobb i å ivareta de som enten søker jobb, jobber eller studerer hos dem.

Studentene opplever oftere diskriminering enn arbeidstakere, og finner det også vanskeligere å få hjelp til å håndtere sine saker. En særlig oppfordring går derfor til universitetene om å sørge for at de tar vare på sine studenter på en god måte.

Som forfatter av rapporten håper jeg at innsikten bidrar til at færre av Juristforbundet sine medlemmer i fremtiden må oppleve den vonde følelsen av å bli forskjellsbehandlet på urettmessig grunnlag.

## Referanser

1. Rapport fra SSB om diskriminering blant norskfødte med innvandrerbakgrunn:  
<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/levekar-blant-norskfodte-med-innvandrerforeldre-i-norge-2016>.
2. Felteksperiment om avdekket hvordan jobbsøkere med utenlandsk navn sjeldnere blir invitert til intervju:  
<https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>
3. Undersøkelse fra Likestillings- og diskrimineringsombudet om diskriminering i forbindelse med lønn og foreldrepermisjon:  
<https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/sporsmal-og-svar/artikler-lov-og-rett/lov-og-rett-artikler/2015/diskriminering-ved-graviditet-og-foreldrepermisjon/>
4. FAFO-rapport om mobilitet i arbeidslivet:  
<https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/58257658c534a52041a40d83/1478850140910/R50-2016+Seniormobilitet.pdf>
5. Rapporten Etterkommere av innvandrere i Norge, fra Institutt for Samfunnsforskning:  
<https://www.samfunnsforskning.no/bilder/pathways-brosjyre/etterkommere-av-innvandrere-i-norge.pdf>

## Vedlegg: Historier om diskriminering

I spørreskjemaet fikk respondentene mulighet til, dersom de ønsket det, å dele historier om egne erfaringer med diskriminering. Historiene som deles handler om ulike typer av diskriminering, men også tilfeller som i mindre grad fremstår som diskriminering, men som bærer mer preg av jobbkonflikter, mobbing og trakassering. Under finner dere historiene fra medlemmene. Noen få har vi imidlertid valgt å unnlate fra rapporten, på grunn av historiens karakter. Mens i andre tilfeller har vi skjult detaljer og gjort mindre justeringer for å bevare anonymitet.

- I fbm at jeg skulle få et overordnet juridisk ansvar i et prosjekt ble det uttalt at vi burde hente inn en eldre mannlig jurist da han nok hadde mer ekspertise enn meg. Jeg avviste dette i møtet og han ble heldigvis ikke hentet inn.
- Jeg er eneste kvinne i min ledergruppe og tjener langt dårligere enn de andre lederne tross at jeg har større avdeling, mer utdanning og er jevngammel med en av de andre.
- Her spørres det etter diskriminering og jeg tar utgptk i at trakassering faller innunder: Har opplevd kommentarer og berøringer på arrangementer og i daglig arbeidssituasjon som er over grensen. Har også fått beskjed om av kolleger at kvinner er emosjonelle og menn er rasjonelle og at #metoo har gått altfor langt. Jeg jobber i et mannsominert selskap. En annen leder har printet ut plakater til å ha på kontorveggen sin som omhandler å nedlegge kvinner og se på kvinner som løse. Disse plakatene har siden blitt tatt ned.
- Lå en periode ca. 10 lønnstrinn lavere enn mannlig kollega. Vi hadde lik utdanning, studert samtidig og hadde like lang arbeidserfaring. Fant aldri ut hvorfor vi hadde så ulik lønn. Usikker på om det var kjønn, var en veldig vilkårlig lønnspolitikk i avdelingen.
- Hadde en mannlig overordnet jeg opplevde ikke ville diskutere faglige spørsmål med meg. Jeg ble enten avvist med at han ikke hadde tid, eller så dreide han samtalen inn på ikke-faglige temaer. Hadde inntrykk av at han tok seg tid til slike samtaler med mine mannlige kollegaer. Han kunne også komme med litt dumme uttalelser i festlige lag.
- En større oppgave/utredning ble gitt til en annen saksbehandler for at jeg skulle utføre oppgaven under hennes veiledning - alle saker skulle journalføres på min nærmeste sjef. Ble uberettiget beskyldt for å ha brutt taushetsplikten
- 1) Klærne mine er motiv av kommentar fra leder 2) Kurs og t.o.m. nødvendig opplæring har vært neket 3) Et seminar som alle skulle overnatte på hotell men siden jeg ikke kunne delta på middag ble jeg nektet å komme tilbake denne kvelden for å overnatt og ha frokost dagen etter med alle andre. 4) Jeg ble kalt negativ og utagerende foran alle i gruppen av leder. Jeg ble oversett og mindre verdisett flere ganger i lønn og med dårlig ord fra leder etc. Det er så mye. Selv tillitsvalgt har

behandlet meg på en respektløs måte. Kollegaen [redacted] har skreket mot meg minst 2 ganger og leder gjør ikke noe når jeg sier i fra. Det virker som jeg må tåle alt det dårlig folk gjør mot meg. Jeg ble usatt for hersketeknikk og ydmykhet foran flere.

- I forbindelse med tilsetting i fast stilling og vikariat innen [etaten] der jeg helt klart var best kvalifisert, fikk jeg først bare vikariatet. Lønn ble ikke endret. Slik har det vært siste 20 år, slik at jeg med mest ansinitet har nå dårligest lønn av alle juristene i [etaten]. 2. Da stillingen skulle gjøres fast, utlyste de den (noe som egentlig ikke var nødvendig) og tilsatte en ekstern. Begrunnelsen var at jeg var alenemor som ikke kunne reise, og sitat : "Ikke kunne reise til departementet og representere sjefen". 3. Den avdelingen jeg hørte til i på et annet sted, nektet å ta meg tilbake fordi jeg var alenemor og ikke kunne reise. 4. Jeg ble da bokstavelig talt puttet i [avdeling y] der jeg ble sittende å journalføre e-poster med 25 års erfaring som jurist. Altså fratatt alt av juriststilling, selv om tilbakemelding på juridisk arbeid alltid har vært svært god. 6. Ved søknad om ny stilling i kommunen, ble jeg under jobbintervjuet allerede før fem minutt var gått stoppet da de oppdaget at jeg var alenemor som ikke kunne reise. De sa at de virkelig hadde trodd at en 50-åring var fri til å reise. I tillegg ble det svært ubehagelig da jeg måtte nevne at jeg hadde diagnosen X. De spurte om og sa svært uvitende og stygge ting til meg. 7. I forbindelse med en anonym varslings sak der den nye veldig snille sjefen som også er jurist, fikk sparken, så ble jeg identifisert med sjefen siden jeg var den eneste lojale, samme hvor meningsløs denne stillingen som jeg ikke hadde ønsket meg var. 8. De satte så inn som en sjef som hadde jobbet i helsevesenet før, og som jeg hadde vært bort i. Min diagnose X slo inn for fullt, den nye sjefen som egentlig tilhører HR nektet at det ble gjort tilrettelegging for meg, Jeg ble 100 % sykmeldt. Juristforbundet ble koblet inn, og de gjorde en elendig jobb. Det eneste som ble oppnådd var at jeg fikk en annen sykemeldingsoppfølger. 9. Selv om det kom en ny leder nå, så er jeg blitt så dårlig av diagnose X igjen, at jeg nå er over på 60 % arbeidsavklaringspenger. Den nye sjefen sørget likevel for at jeg fikk sitte på et regionkontor vekk fra alle som hadde behandlet meg så dårlig, og nå får jeg fortsette med hjemmekontor på ubestemt tid, og bare jobbe med juridiske oppgaver. (Koronakrisen viste at hjemmekontor var virkelig løsningen for meg.)
- Adm.dir. gav konsekvent lederstillinger/oppgaver til menn selv om det var flere kvinner der, og de fikk også høyere lønn hele tiden. En gang han hadde vært urimelig og skulle gjøre det godt igjen kom han inn på kontoret mitt, tok av seg på bena, satt stolen helt inntil meg, la bena i kors og satt og vippet ene foten inntil benet mitt mens han snakket. Det var skikkelig ekkelt og jeg følte meg helt låst og helt nummen. Jeg var rundt 45 år da og voksen, men følte meg som et barn som ble trøstet av Pappa.
- Alle kvinnelige førsteamanuenser fikk tilbud om en "prøvevurdering" for opprykk til professor, noe jeg som mann ikke fikk.
- Alltid damene som blir spurt om å arrangere sosiale treff, handle gaver og blomster, koke kaffe og ta "kjøkkentjeneste". For øvrig opplever jeg ikke diskriminering på jobb.

- Andre med mindre eller lik kompetanse ble tilbudt høyere stillinger, bedre lønn og var mer i fokus. De fikk mer ansvar, og når jeg tok det opp med leder ble det bortforklart. Jeg fikk klar beskjed at jeg var minst like egnet som dem til stillingene, og hadde mer erfaring/ansiennitet men de ble likevel favorisert. Jeg måtte selv forhandle meg til lik lønn som de nyeste ansatte, selv etter å ha vært der i 5 år.
- Ansettelsesbyrået som rekrutterte hadde skrevet en oppsummering fra intervju hvor det stod at jeg hadde sagt forskjellige ting som diskvalifiserte meg. Det de skrev hadde jeg aldri sagt, men jeg hadde ingen måte å bevise at jeg ikke hadde sagt det til rekrutteringsbyrået. Til tross for strålende referanser fra samme arbeidsgiver fra tidligere jobb, mer enn nødvendig utdanning og bred erfaring fra lignende arbeid ble rekrutteringsbyrået (arbeidsgiver) trodd i saken. Jeg ble intervjuet to-tre mnd før termin og hadde stor mage. Ansettelsen gjaldt et vikariat. Jeg ble plassert som eneste kandidat som "ikke aktuell" bak personer uten noen som helst erfaring fra arbeidsoppgavene eller brukergruppen. Etter dette har jeg mistet mye av troen på rettsvesenet, selv om jeg jobber som jurist/adv.flm. Jeg har aldri før opplevd ikke å bli trodd, og det var en forferdelig opplevelse. Det gjør at jeg synes det er vanskelig å gi råd til andre i lignende situasjoner. Etter dette skulle jeg ønske at det var et krav med lydopptak under intervju, i alle fall når stillingen gjelder en statlig bedrift som her.
- Arbeidsgiver tilbydde to unge kvinnelige ansatte felles lønnsamtale i forbindelse med fast ansettelse. Til sammenligning har dette aldri skjedd de andre i virksomheten (enten menn eller godt voksne kvinner)
- Arbeidslivet er stort sett stengt for de over 50 år. Har meldt fra til Arbeidstilsynet. De var klar over problemstillingen!
- Arbeidssituasjonen endret seg betraktelig da kollega møtte min samboer av samme kjønn. Det ble både mer detaljstyring og hersketeknikker i form av ignorering.
- Avvisning av krav om dekning av flytteutgifter ved ansettelse i tråd med regelverk. Manglende aksept for sidegjøremål på tvers av praksis. Manglende aksept for kodebrikke for å jobbe hjemme på tvers av praksis. Manglende tildeling av oppgave hvor alle likestilte var gitt oppgaver. Manglende plass ved bordet under arrangement, som eneste i gruppen med samme oppgaver. Bruk av hersketeknikk som utfrysing/ignorering/latterliggjøring mm.
- Bakgrunnene er nok at man utfordrer andre som har støtte hos toppsjef/oppover i hierarkiet (selvom det er jobberelaterte forhold/innenfor vedtatte strategier og aktiviteter) Istedetfor en kultur for å diskutere og finne løsninger, opplever mange det at man stiller spørsmål som en «trussel» som tas oppover. Hvor toppsjefen har skapt redsel for å si ifra og dermed ikke å være «innenfor», ingen tør da å si imot. Organisasjonen er blitt mer hierarkisk og som kunnskapsbedrift skaper det

konkurransen og lite samarbeid og lite innovasjon (som sies er viktig) og man blir en trussel for systemet om man ikke 100% innpasser seg.

- Baksnakking, latterliggjøring, involvering i mitt private liv og valg
- Beføling fra sjef. Umulig å ta opp. Vi har ingen ansatte som tar i mot klager anonymt og kan bistå i slike saker. All arbeidsinnsats måles i fakturerte timer. Ingen vil påta seg verv hvor man varsler sjefen om ting som skaper dårlig stemning når man attpåtil ikke får betalt for jobben.. Slike verv bør advokatforeningen sørge for at alle advokatfirma har aktive med kanskje en eller annen form for rapporteringsplikt så man ser at vervet er aktivt.
- Ble ansatt samtidig med en annen jurist som var mann. Jeg hadde mer relevant arbeidserfaring og ble ansatt i en stilling med mer ansvar, men han fikk høyere lønn. Senere fikk han oppgaver og flere muligheter enn meg selv om jeg hadde en mer kompleks stilling.
- Ble brukt mer hersketeknikker enn mot mine mannlige og eldre kolleger, jeg var langt på vei et likestillingsalibi
- Ble delvis sykemeldt pga kronisk sykdom, og ble gradvis fratatt utviklingsmuligheter, bl.a. fordi jeg ikke fikk tidsnok informasjon om verv/kurs/arbeidsoppgaver o.l. Dette til tross for at jeg sa ifra om at alle måtte få en reell mulighet til å melde sin interesse. Lønnsutvikling var utelukket, selv om man kan gjøre en svært god jobb i en deltidstilling. Fikk ikke bruke min ekstraordinære kompetanse (ekstra universitetsutdanning), selv om jeg var motivert og hadde overskudd, og i tillegg var mest kvalifisert av alle på avdelingen til bestemte arbeidsoppgaver. En nyutdannet uerfaren kollega (kun 6 mnd arbeidserfaring) ble satt til å være min fagansvarlig; i dyp kontrast til mine 10 års arbeidserfaring fra bransjen, samt relevant tilleggsutdanning... Til tross for lang erfaring internt og eksternt, ble jeg behandlet som en annensorteringsmedarbeider. Jeg fikk heller ikke opprykk til seniorrådgiver, men kollegaer med langt kortere fartstid og mindre kompetanse fikk denne tittelen. Andre friske medarbeidere ble tilbudt hjelp og tilpasninger, som jeg som deltidssykemeldt ikke fikk tilbud om. Jeg ble også fratatt arbeidsoppgaver uten begrunnelse eller beklagelse, faktisk uten noen form for dialog. Min arbeidsinnsats ble hengt ut på fellesmøter, og mine ukentlige arbeidsmål ble ikke akseptert av sjefen, selv om hun godtok alle andres målsetninger.
- Ble forbigått lønnsmessig av en person med flere år mindre erfaring fordi jeg hadde vært borte i fødselspermisjon i 10 måneder.
- Ble forbigått til dommerfullmektigjobb fordi jeg var småbarnsmor. Fikk ikke lønnsopprykk fordi mannlige kolleger hadde større behov enn en kvinne som var gift med en advokat, Seksuelle tilnærmelser på sosiale arrangementer.

- Ble i løpet av arbeidsdagen invitert på private arrangement kun med vedkommende og jeg. Oppsøkt hjemme på fritiden med anmodning om å ta imot besøk. Vedkommende var gift med små barn, jeg var ung student.
- Ble kalt "vennen min" og bedt om å servere kaffe på et møte med eksterne, i en situasjon hvor dette var helt upassende. Jeg var en ung kvinne som deltok som fagekspert og lederen var en middelaldrende mann. Ikke så alvorlig, men jeg husker hendelsen godt mange år etter.
- Ble kysset på munnen av konsernsjef helt uten forvarsel på en sommerfest, han kom også inn på kontoret mitt jevnlig om morgenen og masserte skuldrene mine. Han var fysisk med mange yngre kvinner, så jeg følte ikke at jeg var den eneste. Uansett ugreitt. Fikk ellers tilfeldigvis se listen over lønn til meg selv og alle andre i et selskap jeg jobbet i. Så da at alle menn som var vesentlig yngre, men mindre ansvar og dårlig resultat fikk vesentlig bedre betalt enn meg. Da jeg tok dette opp fikk jeg bare et skuldertrekk om at det var slik. Så fikk en mann en lederstilling jeg var bedre kvalifisert til. Jeg sluttet under et år etterpå. Der jeg jobber nå har også vi kvinnelige ledere dårligere betingelser enn sammenlignbare mannlige kollegaer.
- Blir forbigått ved ansettelse, tross 10 års arbeidserfaring blir nyutdannede valgt istedet. Blir tildelt enkle oppgaver tross lang erfaring og juridisk kompetanse, blir ikke tildelt juridiske oppgaver. Kvinner tildeler venninnene sine interessante oppgaver, istedenfor å fordele de mer jevnt og rettferdig, og etter kompetanse. Kvinnene bruker deretter erfaring med interessante oppgaver som begrunnelse for høyere stillinger. Kvinner gir "gode" venninner gode skussmål ved søknad på nye stillinger, og sikrer karrierene sine slik. Hadde menn gjort det samme ville det blitt ramaskrik om gutteklubben grei, hvorfor er det ingen som snakker om jenteklubben grei? Innen offentlig sektor er det mye kameraderi og vennskapskorruptjon, slik som jenteklubben grei.
- Ca. 50 pst. tar ikke hensyn til hørselsnedsettelse. Ca. 50 pst. bruker ikke headset på møter etter gjentatt masing.
- Da jeg kom tilbake etter permisjon var det fagområdet jeg hadde bygget opp, og som jeg var ekspert på, gitt til noen andre uten samme kompetanse. Jeg måtte nærmest "kjempe" mot denne andre personen for å få tilbake tidligere posisjon.
- Den evige vikar måtte søke samme jobb 7 ganger ...
- Det består i gjentatte situasjoner hvor man ikke blir løftet frem eller gitt ansvar etter egen forespørsel, selv om det gjelder tema den kvinnelige ansatte er spesialisert i, og den mannlige ansatte er ærlig på at han ikke har innsikt i. Det samme gjelder representasjon utad, og det antas ofte at jeg (og andre kvinner) som kvinnelig jurist



ikke våger å snakke foran en forsamling, gå i retten eller inn i andre konfliktfylte situasjoner. Det samme antas ikke om mannlige kollegaer. Heller ikke om se som selv uttaler at de er ukomfortable med det.

- Det har skjedd to ganger og har vært knyttet til mitt samiske opphav.
- Det hender man møter menn som har problemer med å forholde seg til en kvinne, og som overser/overhører argumenter, innspill mv. Også at man starter diskusjoner i større grad med kvinner enn med menn - man aksepterer på en måte en manns mening/uttalelser i større grad enn en kvinnes. Det er ikke ofte, men det skjer innimellom. Vanskelig å si at det har med annet å gjøre enn kjønn. Det interessante er at dette ikke nødvendigvis er avhengig av mannens alder - oppleves også som at dette kan skje med yngre menn. Det er en subtil form for diskriminering som er vanskelig å plukke på, og som muligens også skjer helt ubevisst for motparten. Det er samfunns holdninger som gir seg uttrykk.
- Det skjer stadig at unge kvinner blir oversett og at den sosiale arenaen i mannsdominerte kretser indirekte utelukker kvinner for eksempel ved at man ikke blir bedt med ut og at eldre mannlige kolleger bygger opp en "gutteklubb" rundt seg som blir mentorert.
- Det var ubehagelig, og jeg måtte være høflig på konferansemiddager. Ønsket ikke å lage "noe oppstyr"- var uansett ikke "alvorlig" nok. Vil ikke virke uproff. En annen gang ble det sagt at om bildet på skype til mennene ikke vistes var det ikke nøye for jeg var mest verdt å se på.
- Dette har ofte skjedd i forbindelse med lokale forhandlinger der lokalt tillitsvalgt har motarbeidet blant annet meg. Dette har hatt sin bakgrunn i opplevd konflikt mellom jurister og andre Akademikergrupper, der tillitsvalgte ikke har vært jurist.
- Direktøren for enheten, min nærmeste leder, gjorde tilnærmelser overfor meg. Når han prøvde å gripe inn, brukte han sin posisjon til å markere hvem han var og hvem som bestemte. Han var påvirket av alkohol.
- Diskriminering foregår i det stille, ikke nødvendigvis eksplisitt. Det kan handle om å ikke bli inkludert inn i de faglige fora der billetten til forfremmelse ligger. Venninneklikker på jobb inviterer med de personene de liker, mye basert på vennskapelig lojalitet, ikke nødvendigvis best kvalifiserte. Leder vil ikke nødvendigvis invitere inn en "utfordrer" fordi det kan true vedkommendes posisjon eller være litt utfordrende å lede en "utfordrer".
- Diskriminering skjer ved at arbeidsgiver/ beslutningstaker vil prioritere (yngre) kvinner. Dette for å øke kvinneandel - og også for å unngå kritikk

- En av de mest ubehagelige fant sted under et jobbintervju, da lederen innledet sitt aller siste spørsmål med "jeg ser du har samisk som morsmål", hvorpå hun deretter spurte om jeg noengang hadde hatt "problemer med norsken". Vedkommende hadde da lest min skriftlige jobbsøknad, og snakket med meg i halvannen time under intervjuet. Det er ingenting galt med mine norskkunnskaper eller mitt ordforråd, hverken skriftlig eller muntlig.
- En kvinnelig sorenskriver var svært pågående, tok meg på låret under bordet.
- En mannlig kollega som jeg hadde lært opp, fikk tilbud om intervju og etter hvert jobb som gruppeleder. Jeg var etter egen mening bedre, og objektivt sett minst like godt kvalifisert, men den mannlige kollegaen diskuterte biler med sjefen og ble foretrukket.
- Episode 1: Jeg søkte på en intern stilling (på min forrige jobb) og jeg ble ikke innkalt til 2.gangs intervju. Stillingen tilsvarte min stilling men ville gi meg høyere lønn. Under samtale med leder for å forstå bakgrunnen for dette oppga hun at jeg skriver dårlig norsk og at jeg skriver for "advokataktig". I tillegg la hun til at vi kommuniserer dårlig og hun mente dette skyldes språket mitt. Til orientering jeg har aldri opplevd problemer med språket og kommunikasjon - jeg er født og oppvokst i Oslo, og jeg fikk 6 på norskeksamen både skriftlig og muntlig. En av mine styrker er at jeg er god i forhandlinger og kommunikasjon. Episode 2: Under en 2 ukers sykemelding, etter en planlagt operasjon, ble jeg fratatt en veldig interessant sak med den begrunnelse at det skulle være et møte som var viktig. Dette er en sak som går over et 5-7 års perspektiv. Jeg jobber ikke lengre på dette stedet.
- Kvinnelig advokat leder for et internt advokat kontor i privat virksomhet med fag og personalansvar. Lavere lønn enn mannlig advokat uten personal eller fagansvar ansatt i samme avdeling. Mannlig medarbeider er noen få år eldre enn kvinnelig leder og har ikke tilsvarende faglige kvalifikasjoner.
- Jeg har siden 2015 konsekvent ikke blitt vurdert kvalifisert for "opprykk" ved innstillingen til verv i Juristforbundet. De som valgkomiteen har innstilt på er menn, med mindre erfaring enn meg. Valgkomiteen består selvsagt av én mann. Det er vanskelig å varsle idet han er høyt oppe i tillitsvalgtsystemet.
- Etter fødselspermisjon
- Fagforeningen (Parat) sin representant antydte at homofile var annenrangs ansatte.
- Fastsetting av lønn, beregning av tilleggsgoder. Menns kompetanse og innsats anses som mer verdifull, og det vises i lønns plassering, lønnsopptrykk og beregning av tilleggsgoder.

- Fest på jobbseminar, jeg var nyansatt i virksomheten. Seksuell trakassering (kanskje i gråsoneland).
- Fikk beskjed om at "det var den karrieren".
- Fikk beskjed om at mitt behov for hev/senke pult og egnet stol var en bristende forutsetning for min ansettelse og om arbeidsgiver hadde vært kjent med det ville jeg ikke fått jobben.
- Fikk beskjed om at vikar var ansatt fast i min stilling etter at jeg hadde vært ute i svangerskapspermisjon. Vikar overtok fast kontor og alle arbeidsoppgaver. Jeg skulle heretter gjøre uavklarte og ikke definerte arbeidsoppgaver. Ingen endringsoppsigelse eller nedbemanning ble anført som grunnlag. Jeg protesterte, og fikk bistand av Juristforbundet. Valgte etter kort tid å bytte arbeidssted.
- Fikk bonus i stedet for lønnsforhøyelse når jeg var gravid. Dette gapet i lønn ble ikke hentet inn igjen ved senere lønnsforhøyelser de kommende årene. Det ble tatt hensyn til graviditet ved en vurdering av stillingsopprykk. Noen år senere fikk jeg imidlertid stillingsopprykk under en permisjon.
- Fikk høre at alle med min hudfarge og aldersgruppe var helt like (i negativ betydning).
- Fikk ikke fast jobb pga tidligere uttalelser om ekteskap mellom kun menn og kvinner.
- Fikk ikke opprykk til høyere stillingskategori, med tilbakemelding om at jeg oppfylte alle kriterier med unntak av arbeidstidskrav fordi jeg har vært i fødselspermisjon.
- Forsøk på ufarliggjøring av utsagn ved degradering pga kjønn og ung alder
- Fortalte til en arbeidsgiver som hadde gitt meg et muntlig jobbtillbud at jeg var gravid. To dager senere fikk jeg en e-post om at jeg ikke fikk jobben likevel.
- Fratredenbestemmelser i advokatpartnerskap
- Frykter at min funksjonsnedsettelse medfører at jeg ikke når frem med lønnskrav, men siden alt er hemmelig så er det vanskelig å bevise dette. Men det er påfallende at andre med tilsvarende oppgaver får bedre lønn og høyere stillingskoder enn meg i lokale forhandlinger.
- Fungerende rådmann overprøvde min faglige vurdering i forhold til en ansettelse. Skrev om saksfremstillingen min til politisk nivå og trakk saken fra KS behandling slik at den ble avgjort i FS. Aldri i mitt liv vært så sint. Ordfører, varaordfører hadde trolig inngått en hestehandel med fungerende rådmann mht at en person skulle få en stilling

i kommunen. Da i min tjenesteeining. Ikke lovpålagt stilling, og jeg hadde ikke budsjettmidler til dette heller. Personen fikk tilbud om jobb uten utlysing også. Aldri i mitt liv opplevd maken. Tror aldri dette hadde vært gjort hadde jeg vært mann. I diskusjonene i forkant der jeg hardnakket påsto at dette ikke var slik vi ansatte personer i kommunen ble jeg møtt med; lille venn, du må da skjønne at osv.

- Før var vi mange kvinner på jobb og 5-6 med lederansvar. innen slutten av 2019 det finnes kun 2 igjen. Jeg var presset ut av min stilling, arbeidsansvar har blitt endret, og det begrunnes en man. Jeg har diskutert dette med Juristforbundet og som vi alle vet, dette er ikke lett til å dokumentere. Jeg måtte gå hvis livet mitt skulle bli bedre. «Mansplaining», ble fortalt "vi støtter ikke deg", alt du vil og skal gjøres må godkjennes av meg før du si noe til noen som helst. osv.
- Får ikke riktig tilrettelegging. Sjefer har fordommer uten å vite det selv. Det lønner seg å skjule det, framfor å ta opp ting. Forteller en det, blir en sett ned på. Får misforstått behandling.
- Fått kommenterer om min etnisitet, på en humoristisk, ikke morsom måte.
- Gjennomgående gjøres det forskjell på menn og kvinner når det kommer til lønn og formelt ansvar. Kvinner blir tildelt oppgavene, mens formelt ansvar og lønn går til menn.
- Graviditet ble brukt imot meg i forbindelse med lønnsforhandlinger. Det ble konstantert at det var ulovlig. Fikk bistand av Juristforbundet, men lite ble gjort og der fikk ingen konsekvenser for arbeidsgiver. Jeg måtte ordne opp selv. Fikk byttet til ny avdeling. Vedkommende leder utsatte meg for gjengjeldelse etter at jeg varslet også, hvilket fikk ytterligere konsekvenser for meg senere...
- Grunnet tildeling av ansvarsområde da jeg var i foreldrepermisjon, ble dette gitt til en kollega. Dette til tross for at oppstarten var etter at jeg var tilbake fra permisjon.
- Gutteklubben grei skjedde.
- Går mer på mobbing og trakassering. Blir til at man toner ned sin ærlige side.
- Har en stilling som rådgiver innen fag. En mann i tilsvarende stilling, har hele tiden hatt høyere lønn enn meg. Han er noen få år eldre enn meg. Vi har ganske lik erfaringsbakgrunn og kompetanse, jeg har kanskje noe mer "spisset" erfaring på feltet vi jobber innenfor. Min mannlige kollega er enig i at vi har veldig like oppgaver og likt ansvar. Jeg har i noe større grad blitt tatt med i prosjektarbeid/gruppearbeid. Ved forrige lønnsoppgjør ble det signalisert at grunnen til lønnsøkningen min var at det var ønskelig å utjevne lønnsforskjellen mellom min og kollegaens lønn. Han ligger fortsatt minst ett lønnstrinn over meg.

- Har opplevd slibrige fremstøt og uønskede/upassende forslag i jobbsammenheng (kolleger) fra tidligere kunder og seksuell trakassering som student (fra professor/leder av fagseminar i studietiden)
- Havnet bakpå hva gjelder opprykk og lønnsutvikling i forhold til menn (og kvinner for såvidt) som ble ansatt samtidig, dette på grunn av graviditet og foreldrepermisjon med 2 barn tett etter hverandre. Det "straffet seg" å få barn, resulterte i at jeg sluttet i jobben et par år etter sistemann ble født. Dette var i privat sektor, advokatfirma.
- Hovedsaklig julebord hvor eldre mannlig overordnet hadde drukket for mye alkohol og ble meget upassende. Samme skjedd flere ganger med samme person, ikke bare mot meg, men overfor flere. Ikke prioritert ved lønnsforhandlingen grunnet graviditet.
- Hvite menn med et konservativt syn på seksualitet, kjønnsroller og alkohol blir i mange sammenhenger diskriminert ved uttak til faglige arrangementer og jobbopprykk mv.
- I [departementet] uttalte min arbeidsgiver at jeg hadde feil kjønn med tanke på fremtidige lederstillinger. Der jeg jobber, ble jeg som fersk forsker gjort oppmerksom på av lederen for forskningsteamet at høyskolen fremover kommer til å satse på kvinner og at det kunne bli vanskelig å bli en del av forskningsavdelingen.
- I begynnelsen av karrièren hadde jeg midlertidig stilling. Jeg fikk muntlig beskjed om at jeg ville få fast stilling etter vikariatets utløp. Dette ble trukket tilbake da jeg ga beskjed om at jeg var gravid. Senere hendelser har også vært knyttet til graviditet og omsorgsoppgaver.
- I det første tilfelle ble en mann som var en del år eldre enn meg ansatt, men som hadde en del egenskaper og noe manglende kunnskap om faget. Det første de gjorde etter å ha ansatt ham var å klage på ham. En i ansettelsesrådet uttalte at han måtte jo få prøve seg. (Det var en lederstilling) Ved et annet tilfelle ble mann ansatt etter at direktøren hadde uttalt at han ikke var aktuell for jobben.
- I en offentlig virksomhet ble jeg holdt utenfor lønnsoppgjøret fordi jeg var hjemme i foreldrepermisjon. Ble oppringt av tillitsvalgte som opplyste at jeg ville få lønnsforhøyelse fra dagen jeg var tilbake i jobb igjen. TV tilbød seg å ta saken videre for meg men jeg orket ikke krangle om det - det gjaldt uansett ikke så mange kronene og jeg ville blitt veldig upopulær. Utover dette - hadde da jeg var yngre et par tilfeller av ledere som var veldig seksuelt pågående og lovet gode betingelser dersom jeg gikk ut med dem. Dette avviste jeg kontant. Fikk ingen negative konsekvenser for meg at jeg sa ifra. Det er også mange år siden nå. Tror verden har forandret seg mye på dette området.

- I et møte hvor jeg representerte overordnet organ. En jurist kom med slengbemerkinger om at lovverket vi arbeidet med var eldre en enkelte «piker i rommet».
- I et større arrangement i regi av arbeidsgiver og for ansatte ble det under middagen fortalt "homo-vitser".
- I forbindelse med interne lønnsjusteringer
- I forbindelse med rettsmøter - eldre mannlig advokat som kalte meg «jente» osv.
- I jobben som eiendomsmegler opplevde jeg diskriminering ved flere anledninger. Som nyansatt ble jeg invitert på jobbens sommerfest, her spurte min nærmeste leder, en eldre mann, om vi skulle kline. Jeg sa nei. I arbeidshverdagen ble jeg ofte harselert med av gutta på jobben da jeg er lesbisk. På min nåværende arbeidsplass i det offentlige ble jeg latterliggjort av en eldre mannlig kollega for at jeg skulle ut i medmorpermisjon. Dette da jeg ikke er faren til barnet. Han spurte også hvem jeg hadde lurt for å få permisjon.
- I lønnsforhandling krevde jeg opprykk til seniortittel, ettersom jeg oppfylte kriteriene og vel så det både i form av ansiennitet, oppgaver og ansvar. Kravene var i tillegg eksplisitt uttalt i stillingsbeskrivelsen. Jeg krevde også lønnsøkning tilsvarende senior. Jeg fikk seniortittel, men samtidig sa leder at det var mye å kreve etter så kort tid (jeg hadde jobbet lengre enn kravet). At det stod startlønn for senior på 575 000 i utlysningen mente de ikke var reelt. Samtidig med at forhandlingene pågikk, ble stilling på gruppen min besatt. Den nyansatte var helt lik kandidat som meg, med forskjell at han var mann. Uteksaminert fra jussen samme år, ingen tidligere erfaring, begynte rett i samme stilling i Skatteetaten som jeg etter jussen, med de samme oppgavene og ansvar. Vi var dermed så like kandidater som mulig, bortsett fra at jeg også har mer relevant utdanning i tillegg til master i rettsvitenskap. Han ble tilbudt høyere lønn enn meg uten å forhandle. Jeg kjente meg svært forbigått, at det hele er et hån, og jeg mistet all lyst til å jobbe videre i etaten, når forskjellene for samme jobb er så store. Tilfeldigvis ble jeg kort tid etter "headhundet" av en tidligere kollega, og jeg jobber nå i det private - til en markedsmessig riktig lønn.
- I løpet av 10 år i arbeidslivet har jeg opplevd å bli diskriminert på grunn av etnisitet, alder og kjønn i forbindelse med ansettelse og har opplevd dårlig arbeidsmiljø på grunn av det. Jeg ble utsatt for mobbing, seksuell trakassering og utfrysing på jobb som mine kollegaer med annen bakgrunn ikke har opplevd. Jeg fikk også mindre anerkjennelse for min kompetanse som jeg tror skyldes holdninger og fordommer knyttet til etnisitet, landbakgrunn, kjønn og alder. Som et eksempel kan jeg nevne at jeg ble rådet til å skifte etternavn fordi «ingen nordmenn vil bruke en advokat med slikt etternavn når de kan gå til en som er ordentlig norsk». Jeg har bodd i Norge mer enn halve livet og har tatt hele utdannelsen min inkludert videregående i Norge og

oppfatter meg selv som norsk. Jeg opplever fortsatt kommentaren av typen «du snakker jo godt norsk til å være en utlending» (jeg snakker bedre norsk enn de fleste norskfødte) og andre kommentarer som tyder på at ikke alle oppfatter meg som like flink/lojal mot Norge/jevnbbyrdig og like norsk som de som er født i Norge av norske foreldre.

- I min forrige jobb i kommunen sluttet ca. 1/3 av de ansatte på vår avdeling i løpet av ca. 1/2 år (etter at vi hadde fått ny avdelingsleder). Utpreget grad av favorisering av noen få (som fikk delegert "ledelsesansvar" og som misbrukte dette grovt). Ansatte ble fratatt arbeidsoppgaver og ble sittende uten noe å gjøre, som "straff". Jeg nevnte dette for øverste ledelse, noe som straffet seg hardt. Jeg valgte - på lik linje med mange av de andre - å slutte / si opp. I nåværende jobb har jeg opplevd at kolleger har blitt hengt ut som person. Dette kan både være fordi de ikke er enig med ledelse eller på grunn av personlige forhold som f.eks. at han/hun er glad i mat (gjelder ikke meg selv). Har også vært tilfelle hvor "noen" ikke blir innkalt til møter (f.eks. at en fagansvarlig - ansatt som avdelingsleder - konsekvent ikke blir innkalt til avdelingsledermøter).
- Ikke fått høyere lønn på flere oppgjør. Fikk ikke den nødvendige tilretteleggelse og oversett ved tildeling av interessante oppgaver.
- Innstilt som nr 1 til embete som tingrettsdommer i X tingrett. En kvinne innstilt som nr. 3 ble utnevnt. Etter at jeg klaget, ble det en sak som endte med at jeg fikk erstatning og oppreisning.
- Jeg arbeider redusert pga en funksjonsnedsettelse. Jeg opplever god tilrettelegging på arbeidsplassen, men føler meg forbigått i lønnsforhandlinger år etter år, og får heller ikke tildelt mer ansvar eller nye oppgaver slik at jeg får den faglige og personlige utviklingen jeg ønsker og etterspør. Jeg får ingen begrunnelse på hvorfor jeg blir forbigått, de sier de er fornøyd med jobben jeg gjør, derfor sitter jeg igjen med inntrykket av at grunnen til forskjellsbehandlingen er min funksjonsnedsettelse og reduserte arbeidskapasitet ifbm den.
- Jeg ble ansatt mens jeg var gravid. Jeg opplyste om graviditeten etter at jeg fikk tilbud. Jeg fikk ikke lov til å tiltre stilling før etter at jeg var ferdig med foreldrepermisjonen. Det tok derfor ett år fra ansettelse til tiltredelse, noe som resulterte i lavere relativ lønn enn mine kolleger og kortere ansiennitet hos min nye arbeidsgiver. Det ble gjennomført flere lønnsforhandlinger i perioden fra jeg fikk arbeidstilbud og frem til jeg fikk tiltre, slik at lønnen jeg var tilbudt var langt dårligere da jeg begynte i ny jobb enn da jeg fikk tilbud om den ett år før.
- Jeg ble fratatt ansvarsområder etter graviditet begrunnet med "av hensyn til stabilitet og forutsigbarhet for arbeidsgiver". De fryktet at jeg skulle få flere barn og ble straffet for det ene jeg hadde fått. Det har også vært i form av kommentarer, at en mannlig

kollega ved flere anledninger har blitt bedt om å bekrefte om min faglige vurdering var korrekt. Det var en mannlig jurist, og 7 kvinner. Lederne var menn. Det var alltid den mannlige juristen som måtte "gå god for" kvinnelige juristers vurderinger

- Jeg ble i medarbeidersamtale spurt om når jeg ønsket nytt barn (var i ansatt i politiet så det ville være negativt med tanke på at en del av arbeidsoppg ikke kan gjøres som gravid). En gang jeg informerte om at jeg hadde omgangssyke ble jeg spurt om jeg ikke egentlig var gravid. I forbindelse med slutfasen for ansettelsen ble jeg først pr telefon informert om at jeg dessverre ikke fikk jobben fordi det var mange interne søkere, og høyt kvalifiserte søkere. Da jeg presiserte ved spm senere i samtalen om at jeg ikke hadde fødselspermisjon noen måneder til frem i tid, men snarere at permisjonstiden var tilbakelagt, tok samtalen ny vending og fikk jeg jobben med en gang. I forbindelse med jobbintervju i annen stor statlig aktør ble jeg bedt om å fortelle om meg selv; om jeg hadde mann, barn eller kone. Jeg svarte at jeg hadde mann og barn. Da fikk jeg spørsmål om nevnte barn var mitt første barn, og om jeg ønsket flere.
- Jeg ble tvunget til å si opp jobben min hos Advokatfirma X.
- Jeg ble utsatt for en ganske alvorlig hendelse som nyansatt jurist av øverste leder i virksomheten, som etter gjentatte seksuelle tilnærmelser og tilsvarende avvisninger fra meg på seminar med to overnattinger valgte å dra stolen vekk under meg på selve festmiddagen når jeg skulle sette meg ned slik at jeg datt i gulvet. Kvelden før og samme kveld hadde han hatt hånden under toppen min, slikket meg i ansiktet og på skulderen (bare skuldre på toppen), rusket meg i kinnet og i håret mv., skulle absolutt danse og var svært beruset. Noen år senere ble jeg leder for første gang og deltok således i møter med tillitsvalgte og vernetjeneste i øverste nivå i virksomheten. Jeg var eneste kvinne, alle andre representanter både på arbeidsgiversiden og ansattensiden var menn. De pleide å ha gutteturer på hytte og til utlandet hvor jeg som kvinne ikke fikk være med. På de turene ble veldig mye besluttet som jeg ikke hadde innsikt i. Jeg fikk vesentlig lavere lønn enn mannlig kollega i tilsvarende lederstilling ansatt rett etter meg. Han fikk omtrent 150 000 mer i året og begrunnet det med at han hadde forsørgebyrde fordi han hadde hjemmeværende kone og 1 tenåringssønn. Jeg hadde på det tidspunktet 4 hjemmeboende barn i alder barneskole til videregående, men min mann hadde også jobb.
- Jeg er kvinne, samisk og læstadianer. Jeg har blitt diskriminert på grunnlag av dette, enten bare på grunn av det ene eller disse tre tingene samlet.
- Jeg er overrasket over at noen voksne menn fremdeles ser på kvinner som sekretærer og deres tjenere. Og det er ekstra pussig å oppleve det i voksen alder. Det skjedde aldri da jeg var yngre. Jeg har enkelte kolleger som har gjort arroganse til en kunst og de ønsker helst å jobbe med en hvit mann på 45+. Andre kvinner i teamet opplever det samme så jeg er ikke alene om det inntrykket. Yngre menn (20-40) er mye mer åpne og inkluderende. Pussig. Jeg har også opplevd at yngre kvinner må overbevises



om at jeg kan det jeg driver med. Konkurransen mellom kvinner er sterkere enn den offentlige debatten viser.

- Jeg fikk ikke høyere lønn samtidig som en mannlig kollega, selv om jeg var blitt lovet høyere lønn ved neste mulige anledning. Dette ble av personalansvarlig eksplisitt begrunnet med at det var lite sannsynlig at jeg kom til å slutte fordi jeg hadde små barn. Min jevngamle mannlige kollega hadde også små barn. Jeg varslet min nærmeste leder, som tok det videre og jeg fikk stillingsopptrykk og høyere lønn. Misforholdet ble altså rettet opp. Men jeg fikk bekreftet at arbeidsplassen min kunne diskriminere ansatte og det ødela mitt inntrykk av personalledelsen.
- Jeg fikk ikke tildelt fagansvar og andre ansvarsoppgaver selv om det definitivt var min tur ut ifra arbeidserfaring, fartstid og kunnskap. Jeg ble latterliggjort i møter, hoppet over på «runder» og åpenbart forbigått. Den dårlige behandlingen startet etter at jeg spurte om en enkel tilrettelegging på arbeidsplassen pga kronisk sykdom.
- Jeg får stadig tilbakemelding om at jeg ikke skal tro jeg kan noe spesielt, at alle på arbeidsplassen er veldig erfarne, at jeg bør holde lav profil, at jeg er freidig når jeg tar initiativ og at arbeidsplassen tidligere har klart seg godt uten jurist fordi arbeidsoppgavene mine ikke er vanskelige. Den eldre juristen får ikke de samme tilbakemeldingene.
- Jeg har blitt diskriminert mye på grunn av graviditet. Jeg er sjokkert over at vi ikke har kommet lenger. Det verste må være at jeg dukket opp med kul på magen på jobbintervju til en stilling som politijurist og ble bedt om å trekke søknaden min som følge av svangerskapet. Det var riktig nok snakk om et års vikariat (med mulighet for forlengelse), men likevel. Når man ikke kan stole på håndheveren i samfunnet, hvem kan man stole på at overholder diskrimineringsforbudet da? Et annet drøyt eksempel er at jeg ble bedt om å finne en erstatter i tillitsvalgtvervet som følge av svangerskap, ikke vikar.
- Jeg har blitt omtalt som en «ung jente» i intervju i forbindelse med en stilling som advokatfullmektig. De som intervjuet meg var usikker på om jeg ville «takle» en hard bransje med «krasse eldre mannfolk». Da var jeg 25 år og nyutdannet, og uten tvil i stand til å takle «bransjen». En annen gang snakket en potensiell arbeidsgiver og min daværende arbeidsgiver om helsen min i ansettelsessammenheng. Jeg har en kronisk sykdom som gjør at jeg kan få funksjonsnedsettelse i fremtiden.
- Jeg har ca 100 000 kr mindre i lønn enn mine mannlige kollegaer med like lang ansiennitet. De mannlige kollegaene blir fremhevet i nesten alle møter. Også ved sosiale samlinger. Særlig en av dem blir gjort narr av, men har som sagt 100 000 kr mer i lønn enn meg. Ingen gjør narr av meg. Jeg kan bli hysset på selv om jeg har vært advokat i mange år.

- Jeg har fått indirekte kommentarer/signaler på at jeg som var ung og nyutdannet ikke hadde god nok kompetanse til å holde foredrag/kurs. Og at jeg som ung ikke har erfaring nok til å utføre jobben min.
- Jeg har opplevd å bli diskriminert i en ansettelsesprosess fordi arbeidsgiver forventet at jeg kom til å bli gravid. Dette skjedde etter at jeg ble nødt til å utsette et intervju på grunn av en spontanabort samme dag. Jeg ble først presset til å fortelle hva som var grunnen til at jeg måtte utsette intervjuet, Da jeg ikke fikk jobben var det med begrunnelsen at «de ønsket noen som kunne gå hele vikariatet». Jeg konfronterte arbeidsgiver med dette, men fikk aldri noe svar. Jeg har senere fått bekreftet at jeg ikke fikk tilbudet fordi arbeidsgiver forventet at jeg ville bli gravid på nytt.
- Jeg jobber som politiadvokat og er mye i retten. Da jeg ba om tilrettelegging og en graviditetssamtale ble mye endret for meg. Jeg mistet enekontoret, jeg ble nektet omfordeling av aktorat i lagmannsretten, jeg ble satt på jour selv om formen tilsa at jeg ikke skulle gå jour. Jeg fikk en blodpropp under svangerskapet og legen ga med direkte instruksjoner påhvordan min hverdag på jobb skulle være. Hun syntes i utgipkt at jeg burde være sykemeldt ettersom det er så mye stillesitting i retten. Jeg ønsket å jobbe, men det holdt ikke med en muntlig forklaring til leder, jeg måtte legge frem legeattest på det også for å få tilrettelegging. Fikk også beskjed om at jeg ikke kunne forvente å få tilbake porteføljen min når jeg er ferdig med permisjon. Jeg må fungere som aktor for å avlaste andres porteføljer helt til det kanskje åpner seg opp en ledig portefølje.
- Jeg jobbet som advokatfullmektig under advokat i privat firma. Jeg ble gravid, noe som ble møtt med uttalelsen «om jeg ikke visste hva prevensjon var?» Deretter ble han mer og mindre ufin gjennom hele svangerskapet til jeg gikk ut i permisjon og sluttet.
- Jeg ligger ubegrunnet og usaklig langt under lønnsnivået til mine mannlige kollegaer med lik utdanning.
- Jeg mener jeg har fått dårligere lønn enn mannlige kollegaer. Det er likevel vanskelig å vite om dette er diskriminering eller om min leder mente at min mannlige kollega gjorde en bedre jobb.
- Jeg og samtlige kvinnelige medstudenter fikk gjennomgående dårligere karakterer fordi professor mente at kvinners hjerner ikke var godt nok utviklet til å håndtere komplekse juridiske spørsmål
- Jeg opplevde at fordeling av rettsområder på advokater/ - fullmektiger i et advokatfirma i stor grad var kjønnsbasert. Det førte også til høyere inntjening for mennene og dermed bedre lønn.

- Jeg tjente mindre enn mine mannlige kollegaer. Jeg måtte gjøre jobber som ikke var mitt ansvarsområde og andre fikk bonus for jobben jeg gjorde
- Jeg tåler ikke parfyme, og har flere ganger opplevd at kolleger gjør narr av dette, ikke ønsker å ta hensyn ved bruk av parfymerte hud- og hårprodukter, og flere uttaler at det er mitt problem som jeg må løse selv. I mange år har jeg hatt kontor med lufttemulighet, men sitter nå i kontorlandskap. Før overflytting ble det lovet av arbeidsgiver at det skulle innføres parfymeforbud. Det har ikke skjedd. Jeg har etterlyst det, uten resultat. Jeg bytter nå kontorplass når det er behov for det. Koronatiden med hjemmekontor, eller svært få kolleger på jobb, har for øvrig vært en fin tid for meg. Har ikke hatt noen plager.
- Jeg var ansatt i et engasjement, og ble forespeilet at jeg var nestemann ut til å bli tilbudt fast ansettelse. Men da jeg ble gravid var dette plutselig ikke aktuelt, og jeg fikk heller ikke tilbud om forlengelse av engasjement på tross av at det ble lyst ut engasjementstillinger på dette tidspunktet. Min sjef så rett ut at det var utgjort for meg og min karriere på denne arbeidsplassen at jeg ble gravid på dette tidspunktet. Jeg så ifra til tillitsvalgt, som tok det videre til leder på nasjonalt nivå, og jeg fikk da tilbud om forlengelse av engasjement. Jeg sluttet i denne jobben og startet i ny jobb under foreldrepermisjonsperioden.
- Jeg var del av en fagkontroll på jobben. Ved spørsmål til de (som var underlagt tilfeldig kontroll) om hvorfor de hadde valgt å løse saker i strid med rutine/fag nektet mann 50+ å svare for seg, inntok «kjære unge dame» holdning, og snakket nedsettende til meg foran kollegaer i kontrollgruppen. F. Eks «kjære deg, hør nå her», og sa noe som at jeg var like vanskelig som noen av advokatene vi diskuterer med. Spørsmålene jeg stilte var svært relevante, og noe jeg hadde diskutert med egen leder og fagsjef før møtet. De andre i gruppen var damer, eldre enn meg, og de sa ingenting til ham. Etter møtet kom damene bort til meg og sa at jeg hadde håndtert situasjonen bra, men jeg blir illsint. Mann 50+ har lederstilling på annen avdeling i samme selskap som jeg jobber, og har 70-80% kvinner på avdelingen han leder.
- Jeg var ikke offeret for diskrimineringen. Den var rettet mot min kollega, som jeg delte kontor med. Han var vikar, og fikk beskjed om at han aldri ville få fast ansettelse fordi alle med norsk vitnemål ville prioriteres foran han (hans vitnemål var fra utlandet).
- Jeg var nyansatt i konsulentfirma og sjefen som var 30 år eldre gift mann prøvde på slutten av kvelden etter en jobbmiddag å tilnærme seg seksuelt. Jeg avviste og ble senere oppfordret til å si opp. Den første jobben i min karriere som gjorde at jeg ikke hadde noen form for gode referanser og ødela mye for meg i jobbsøkingprosessen.
- Jeg varslet om brudd på internt regelverk, i tillegg til brudd på ulovfestede regler. Etter det ble jeg utsatt for negativ særbehandling, inkludert bla fratakelse av arbeidsoppgaver og lønnsdiskriminering.

- Jobb i veldig kvinnedominert miljø (offentlig sektor og helsetjenester), og ble da nedvurdert pga at jeg er mann og derfor ikke samme "omsorgsgeen" som de andre
- Jobben valgte å legge en obligatorisk jobbseminar på Lucia morgenen, da de vet at alle med barn er å ser på Lucia feiringen i barnehagen. Det ble fremført klage men ingen lyttet.
- Jobbet i et kvinnedominert miljø, en mann ble valgt til forfremmelse foran meg. Statlig sektor.
- Jobbet på en kvinnedominert statlig arbeidsplass. Fremmet lønnskrav og hevdet meg samtidig kjønnsdiskriminert etter HTA. Fikk ikke lønnsforhøyelse med begrunnelse at man prioriterte kvinner. Fikk ikke videre ansettelse i etterkant av program mens mange mindre kvalifiserte og erfarne fikk. Fikk ikke stillingsforhøyelse av kvinnelig sjef mens mange kvinner med mindre erfaring fikk.
- Jobbet som advokat i en større avdeling. Kjente et fravær av relevant oppfølging for videre opprykk til partner, andre i samme jobb (menn) visste mer om hva de strategiske målene for avdelingen var, hvilke saker man fikk jobbe med og hvilke klienter man fikk jobbe med. Nettverk er svært viktig for opprykk. Sluttet og ble partner et annet sted.
- Klassisk diskriminering hvor menn foretrekkes foran kvinner ved opprykk, til tross for dårligere faglige egenskaper.
- Kollega som stadig kom med seksuelle tilnærminger. Tok det opp med daværende leder som tok tak i dette og fikk slutt på det.
- Kommentarer om utseende fremfor kommentarer om prestasjon. Kommentarer/spm fra leder om status mht forhold/seksuell relasjon
- Konstaterer at lønnstilbud i advokatbransjen følger kjønn, ikke kompetanse og erfaring. Gapet lar seg ikke lukke med forhandlinger, pga utilstrekkelig info og at man blir oppfattet som usympatisk hvis man presser som jente. Ofte nedvurdert pga kjønn; får ikke være med på større saker selv om har prestert bra tidligere. "Nå kan du slappe av litt" - noe som påvirker timeføring og dermed opprykksmuligheter. Anses som potensiell gravidrisiko pga alder/kjønn, noe som ubevisst (?) påvirker hvem som satses på. Kan som fullmektig ikke være "der det skjer" relasjonsbygging, pga vil føre til tilnærmelser som uansett blir et problem (flørter du er du kjøtt og ikke kollega, avviser du blir advokat/partner snurt eller beklemt og unngå deg senere, som påvirker oppdrag). Eneste mulige løsning for å bli en av gutta er å fake lesbisk, men det er jo vanskelig hvis man får kjæreste/samboer. Med andre ord mister man "connection"

med partnergruppen, og går glipp av muligheter. Trakassering fra klienter vedvarer el løses ved at fullmektig tas av saken.

- Konsulentbedrift: Min stilling ble utlyst i hemmelighet av HR, mens jeg var sykemeldt en kort periode. Ikke informert av HR ved tilbakekomst. Rykter fra kolleger informerte meg. HR-sjef nektet å respektere innsigelse. HR-sjef arbeider for å presse ut alle kronikere som han mener er årsaken til firmaets 10 % høye sykemeldingstall over de årene han har vært ansatt. AMU har kritisert ham, men han gir seg ikke. Forfølger kronikere og kvinner.
- Funksjonsnedsettelse: Kronisk farlig matallergi ikke hensyntatt på jobbrelevante arrangementer. Uten mat på flere arrangementer utendørs i opp til 6 timer. Har derfor tatt med egen mat. HR-sjef nektet å tilpasse for allergitilbud. Mener alle skal behandles likt, og forstår ikke diskrimineringen. Nektet meg å ta kontakt med restaurantkokk for å veilede om sikker mat før jobbmiddag. HR-sjef nektet min sjef å bruke allergisikker restaurant. Min sjef avlyste derfor middagen.
- Kun 2 ganger. En gang i et internt jobbintervju til en stilling på en annen avdeling snakket lederen høyt og lo godt av at jeg hadde sminket meg (noe mer enn ellers). Han flirte og kommenterte at jeg hadde pyntet meg ("se på hu som har pønta seg"). Det var nok ikke vondt ment, men han ville vel aldri gjort narr av en mannlig søker slik. Jeg var ellers kvalifisert. Husker ikke noe av intervjuet, ville bare kripe under en stein. Han ansatte meg selvsagt ikke. Den andre gangen jeg opplevde å bli diskriminert var da øverste ledelse (som det heter her) ville gi meg en stilling i et spennende prosjekt. Da min direktør skjønnte at jeg var gravid, ville hun forhindre meg i å få delta i prosjektet, så hun brøt taushetsplikten og fortalte ledelsen at jeg nok ikke burde få stilling i prosjektet. Øverste ledelse hadde sjokkerende nok likevel uttrykt ønske om å bruke meg i prosjektet, tross min graviditet. Det var så gledelig overraskende for min direktør at hun fortalte meg den rørende historien selv, Jeg liker ikke henne så godt lenger.
- Kvinner gis lederroller fremfor menn basert på kjønn og ikke resultater for at virksomheten utad skal fremstå som attraktiv for kvinner.
- Kvinner, herunder meg, blir forbigått hva gjelder lønnsutvikling. Dette har skjedd med flere enn meg på min arbeidsplass. Har hørt at mine tillitsvalgte til og med har uttalt at vi som er hjemme i permisjon med barn (mødre) ikke blir prioritert i lønnsforhandlinger da vi ikke er på arbeidsplassen i den perioden og fortjener da ikke økt lønn.
- Lavere lønn enn mannlige ansatte i samme stilling. Det har hendt i to ulike juridiske stillinger ved to ulike juridiske firmaer. Fått beskjed om at det var en kjønnskvote for partnerskap som var i ferd med å bli brukt opp i bransjen.

- Lavere lønn kan også skyldes at mannlige kollegaer i tilsvarende stilling var "hardere" og maste ofte og mer om lønn enn det jeg var komfortabel med. Hadde ca 100.000 lavere enn mannlignkollega som hadde vært i firmaet 4-5 mnd lenger (begge nyutdannet). Startlønn som fullmektig i 2017 var 420.000 uten tillegg. Etter lønnsamtale 1 år og 4 mnd senere gikk jeg opp til 500.000. Kollegaen steg også, så det var fremdeles store skjevheter.
- Diskriminering i daglig arbeidssituasjon gikk på at det ofte ble bemerket at jeg var kvinne fra prinsipal; "si ifra hvis det er noe", "typisk damer å ikke gjøre det", "skal ikke ha noe av at du plutselig sykemelder deg, det er typisk kjerring-opplegg", "hvordan går det for tiden? damer liker at man spør om sånt..", "Ikke alle damer med store bryster er dumme. bare se på \*mitt navn\*" (på lønningsspils til de andre mannlige partnere og ansatte). Det var også stort fokus på at jeg ikke måtte få barn med samboeren min, med begrunnelse i at min kjæreste ikke støttet min karriere i følge min prinsipal. (dette tok han ut av luften, fordi jeg av og til sa jeg måtte hjem fra kontoret på kveldstid for å se samboeren)
- Leder hadde sterke antipatier mot kristne og ga klart uttrykk for det i lunsjer og i møter osv. Både leder og nestleder hadde videre et nedlatende syn på kvinner og allierte seg som en "gutteklubb" mot de kvinnelige kollegene, og benyttet f.eks. ulike fuglenavn ut fra fuglenes egenskaper på de ulike kvinnene i avdelingen. Begge var også sterke motstandere av at kvinner skulle gjennomføre lederopplæring internt, og tiet ihjel de som gjorde det. Jeg ble valgt ut til, og gjennomførte, et talentprogram men nyansatt avdelingsleder var "uenig" i at jeg gjennomførte dette og fulgte ikke opp det bedriften påla ham som min nærmeste leder, i motsetning til hva tidligere leder hadde gjort. Jeg sluttet ett år etter at denne lederen ble ansatt.
- Leser pt. mine opptegetninger fra tiden som dommerfullmektig. Hadde en alle tiders sorenskriver som sjef. Kontorpersonalet var også vennlige. Men, det var utrolig hva advokatene kunne tillate seg overfor meg. Jeg var den første kvinnelige dommerfullmektigen ved det aktuelle embetet. Likevel, flere av dem gikk langt over grensen. Jeg svarte alltid høflig. I mine notater går det frem at jeg rødmet en del ganger. Det tolket de vel som usikkerhet. (Jeg fikk en meget fin attest fra sorenskriveren da jeg sluttet, så det var ikke min kompetanse det skortet på.)
- Lett tafsing på julebord fra eldre, kvinnelige kolleger. Ikke opplevd som spesielt problematisk fra min side, men det faller inn i kategorien «uønsket seksuell oppmerksomhet». Det var ikke initiert fra min side. Berøring på brystkasse og ryggstavle, av en viss sensuell art.
- Lønn - Alle advokatene i konsernjuridisk fremmet krav om økt lønn grunnet lav lønnsutvikling over lengre tid. 4/5 kunne dokumentere å ligge godt under gjennomsnittet etter juristforbundets / advokatforeningens årlige lønnsundersøkelse. Dette, sammenholdt med økt arbeidspress, var grunnlaget for kravet. Samtlige

advokater fikk økning, unntatt to advokater som var i eller skulle ut i foreldrepermisjon. Siden advokatene som ikke fikk lønnsøkning kan vise til bedre resultater enn langt flere av advokatene som fikk økning, er det vanskelig å ikke forstå dette som en diskriminering på bakgrunn av lovlig uttak av permisjon. Kjønn - Uønsket seksuell oppmerksomhet fra kvinnelig kollega i mellomlederstilling.

- Man blir gjerne tillagt meninger og holdninger man ikke selv har, på bakgrunn av etnisitet, kjønn og alder. Det fremstår som det nå er fritt frem å snakke ned menn med etnisk norsk bakgrunn. Det blir i lengden utrolig slitsomt å forholde seg til dette selv om det gjerne sies i en spøkefull kontekst.
- Manglende fysisk tilpasning av arbeidsted og på arrangementer. Opplever at fysiske hindringer begrenser muligheten til å utføre jobben.
- Manglende lønnsutvikling i flere år pga fødselspermisjoner. Menn som ble ansatt på samme tidspunkt som meg rykket fra meg lønnsmessig og jeg tok de aldri igjen etter fødselspermisjonene. Jeg ga beskjed til ledelsen men de likte dårlig at dette ble tatt opp. Opplevde meg mobbet tilbake og sett på som et problem. Ble syk av dette og tilslutt byttet jeg jobb.
- Manglende tilrettelegging. Er ikke "vond vilje", men har vært situasjoner hvor arbeidsgiver ikke har sett godt nok hva manglende tilrettelegging innebærer.
- Manglende universell utforming av kantine (men innenfor minstestandard i TEK17), med lite plass mellom bord og mange høye barstoler som del av innredning i kantine og sosiale soner. Valg av lokaler med dårlig tilgjengelighet ved interne arrangementer. Vansker med å få faglig relevante oppgaver fordi det er nødvendig å arbeide deltid. Avlønning har derfor i perioder sakket akterut. Arbeidsgiver satser lite på ansatte over 50 år (blir helt avhengig av egen fagutvikling utenom arbeidstid).
- Mannlig kollega med lavere utdanning og like lang ansiennitet ble ansatt samtidig med meg og fikk 15000 kr mer i lønn. Mannlig kollega fikk alle de interessante oppgavene. Min juridiske kompetanse ble ikke verdsatt.
- Mannlig nyansatt med samme kompetanse og samme arbeidsoppgaver ble tilbudt vesentlig høyere lønn - og har det fortsatt. Flere ganger i starten av yrkeslivet opplevd at å være ung, blond kvinnelig jurist har blitt brukt som ledd i hersketeknikk.
- Mannlige ansatte (få av de i virksomheten) blir forfremmet uten at de er faglig grunnlag for det, på bekostning av kvinnelige.
- Mener jeg burde komme med på et årlig utenlandsseminar- grunnet ikke tidligere vært med/alder

- Meninger ytret av meg og andre yngre kvinner ble systematisk oversett av mannlige kolleger og ledere.
- Menn ble foretrukket, til dels dårligere kvalifisert. Menn ble lyttet til. Tilsvarende argumentasjonen fra meg ble overhørt. I blant utløste det aggresjon at jeg var kvinne i overordnet posisjon.
- Menn blir raskere løftet fram, selv med mindre erfaring.
- Menn diskrimineres i stor grad i dagens advokatfirmaer. Det er egne satsninger for kvinner med mentorordninger mv som man ikke får delta på. Kjenner flere menn som har fått beskjed om at de hadde rykket opp eller fått en stilling om de var damer. Hvorfor er det aldri noe fokus rundt dette???
- Mennene på arbeidsplassen fikk alltid ekstraoppgavene som måtte gjøres selv om flere av jentene var bedre kvalifisert til oppgaven. Dette skjedde på en statlig arbeidsplass.
- Min erfaring med diskriminering er helt "i det små".
- Min sjef kalte min religiøse leder for "neger". Kolleger og ledere "viste bedre" hvilken etnisitet jeg tilhørte og ble aggressive når jeg benektet dette. Det var min etnisitet og religion som var syndebykk for krigen. Min etniske gruppe er et aggressiv og et fiendtlig folk. Ble nektet kort fravær for å kunne stemme i valg i mitt eget land og ble påtvunget en lunsj med sjefen i stedet, for å lære meg at det er demokratisk avstemming i Norge.
- Sjefen som er mye eldre enn meg sa at jeg var for ung til å forstå ting og jeg ikke var en ordentlig kvinne. En gang når vi var alene klemte han kroppen sin og kjønnsorganet sitt mot meg bakfra, og påsto at jeg ikke hadde noe imot det før.
- Fordi jeg har overvekt, så ble jeg fortere andpusten enn de andre i trappene, og fikk kjeft fordi jeg ikke kunne prate samtidig og kom av den grunn sist bestandig til møtene, men aldri for sent. Følte meg ikke velkommen på møtene. Visse personer ga meg stadig slankeråd selv om jeg ikke var den eneste som var overvektig og sa at man må være dum hvis man ikke forstår å ete riktig.
- Jeg har nedsatt hørsel, men fordi jeg ikke bruker hørselsapparat så fikk jeg høre at jeg har selektiv hørsel. Det samme personene spurte om jeg var dum når jeg ikke hørte. I fagleders fravær ble mine juridiske råd ignorert og latterliggjort, og fikk full støtte fra ham i etterkant.



- Min trosretning kom opp tilfeldig i samtale med sjefen, hvorpå sjefen uttalte, nei du kan jo ikke tro på det! Den religionen er jo bare funnet på! Nei, nei nei, du kan ikke tro på det. Jeg er medlem i et trossamfunn med flere millioner medlemmer over hele verden, så det er ikke noe ukjent trossamfunn. Det ble selvsagt ganske kleint og jeg sa vel bare noe slikt som at jeg tror på det, men jeg har forståelse for at andre ikke tror på det, så gikk jeg ut.
- Nedlatende og rastiske ord, uttrykk og bemerkninger om etnisiteter og mørkhudet mennesker.
- Nye oppgaver, blir gitt til de yngre i avdelingen når det skal tildeles noe.
- Oppdaget at det ikke er likelønn, gjelder flere enn meg. I seg selv en form for diskriminering. Vi fremmet lønnskrav ihht statens regelverk og opplevde da ulike former for straff fra nærmeste leder, i form av inndragning av andre goder, og subtilt i form av å bli oversett og usynliggjort på ulikt vis. Valgte å ikke varsle men heller bytte jobb.
- Opplevde at mannlig rådgiver hilste på alle mennene tilstede før oss kvinnene, inkludert kvinnelig klient
- Opplevde blant annet at jeg ikke ble tildelt ansvar i et prosjekt ettersom vedkommende jeg skulle ha jobbet tettest med «måtte føle seg fri til å ha en tøff linje overfor den som skulle være ansvarlig, og overfor en kvinne ville han følt ubehag og vært engstelig for å bli oppfattet som mannsjøvinistisk hvis han var tøff». Fikk derfor aldri sjansen. Søkte meg bort fra arbeidsgiver etter dette.
- Opplevelsene går ut på at noe eldre mannlige kolleger ikke aksepterer faglig uenighet og imøtergår min argumentasjon på en ufin måte som jeg tror vedkommende ikke ville gjort om jeg hadde vært eldre og/eller jeg hadde vært mann.
- Opplever at eldre menn ikke behandler yngre kvinner med respekt, men også mer erfarne/eldre kvinner kan gjøre det samme. Blir ikke tatt med i møter eller sett på som en ressurs. Jurister blir ikke ansett som likeverdige som økonomer/revisorer. Kvinner tjener generelt mindre enn menn på min arbeidsplass.
- Opplever en generell favorisering av menn i advokatbransjen, særlig i relasjon til hvem firmaet ønsker å satse på for å rykke opp fra fullmektig til partnernivå
- Overdreven oppmerksomhet, berøring. Ikke vondt ment fra vedkommendes side, men jeg følte meg ukomfortabel. Følte at jeg måtte endre måten jeg kledde meg på, hadde på meg en tettsittende bukse. Så også at vedkommende gjør det samme med andre kvinner. Mannsdominert arbeidsmiljø, uformelt. Dersom jeg hadde sagt ifra,

mistenker jeg at jeg hadde fått beskjed om at dette bare var bagateller og ikke vondt ment. Jeg tok ingen skade av dette, men det hører ikke hjemme i 2019/2020.

- På arbeidsplassen: fra kollegaer som ikke har respekt for meg, selv om de er yngre, "lavere stilling" - blitt en praksis rundt at jeg er rota til alt ondt - det er jeg som er problemet. Får ikke ansvar eller informasjon på arbeidsplassen, får ikke lønn etter avtale, ingen overtid, arbeider enormt mye ekstra uten å få betalt. Går på bekostning av alt av interesser, sosialt liv og oppfølging av hjemmet
- På bakgrunn av fødselspermisjoner havnet jeg betydelig bakpå lønnsmessig, og ble etter permisjoner sammenlignet lønnsmessig med personer med flere års mindre yrkeserfaring, (jeg var tilbake i jobb etter ca 7 måneders permisjon). Likevel ble jeg forbigått lønnsmessig av personer med mindre ansiennitet, og da jeg til slutt byttet jobb, lå jeg cirka et lønnstrinn under personer med eksamensår 3 år etter min uteksaminering.
- På jobben er det 70% kvinner og 80% av lederne er kvinner. Likevel har lønnsforhandlingene hvert eneste år hatt kvinner som en prioritet.
- Påfallende at alle mannlige advokatfullmektiger, tom de som hadde mindre senioritet, fikk rettsaker før kvinner. Det var en prioriteringsliste men flere menn som hadde mannlige partnere som støttet dem fikk rettsaker først. Dette påvirket også lønnsforhandlinger.
- Rasistiske holdninger rundt lunsjbordet fra kollegaer (som heldigvis ikke er min kollega lengre). Holdninger om at jeg utelukkende har blitt ansatt på grunn av etniske bakgrunn og fordi det er offentlig arbeidsplass. Blitt uttrykt foran min leder, uten at dette ble tatt tak i. Jeg vet med meg selv at jeg har levert mer enn gjennomsnittet gjennom hele arbeidsforholdet, og fått tildelt mer ansvar. Har ikke fått tilleggoppgavene fordi jeg er brun i huden, men fordi jeg leverer. Har alltid følt, før jeg ble jurist, at jeg må levere 200% i alle jobber. Dette fordi jeg ikke ønsker at noen skal få sjans til å si at jeg er en unnasluntrer, og koble det opp mot min minoritetsbakgrunn. Kollegaens uttalelser fikk meg til yte enda mer på jobb. Satt på jobb sene kvelder og meldte meg til nærmest alle mulig prosjekter. Jeg måtte motbevise kollegaens holdninger. Hadde kanskje ikke trengt å gjøre det dersom leder eller kollega hadde sagt at det ikke var greit med slike holdninger?
- Rent konkret mistanke om at jobbsøk på 2 juriststillinger ikke ble objektivt behandlet grunnet topplers uvilje mot mitt kandidatur som en ansatt som sier fra (omstilling) og ikke er ønsket i organisasjonen. Denne lederstilen er meget uprofesjonell og har medført at flere ledere har opplevd å bli trakassert. Det er ikke greit at ledere i staten fremmer egne interesser fremfor de ansattes. Leder er rekruttert fra næringslivet.
- Seksuell trakassering på jobbfest.

- Seksuelt ladet omgang, verbalt og ved berøring, men ikke av ledere.
- Selv om jeg var best kvalifisert til å stille som representant på møtet, valgte man en kvinne ettersom flere menn også skulle delta på andre møter i samme samling og man heller ville ha en kvinne med for å skape "balanse".
- Skjedde ute på oppdrag hos kunde og ikke hos vanlig arbeidsgiver. Ikke i oppdrag hos nevnte kunde lenger.
- Som eldre har jeg inntrykk av at de eldre ikke lenger blir sett på som en ressurs, men snarere som et nødvendig onde som bør "skremmes" ut i pensjonisttilværelsen.
- Som jeg nevnte på forrige spørsmål - på den ene siden blir jeg ofte ikke "regnet med", blir stemplet som fragil og skjør, får ikke ansvar/lønnsforhøyelse. På den andre siden møter jeg ingen forståelse for at psykisk sykdom ikke er et personlighetstrekk. Lite vilje/forståelse vedr tilrettelegging, selv om vi kaller oss en IA-virksomhet.
- Som kvinne har jeg opplevd å bli utsatt for hersketeknikker fra (min tidligere) nærmeste mannlige leder og bli møtt med mindre respekt for synspunkter og innspill enn min forgjenger i samme rolle. Han har også bedt meg om å overrekke blomster og klemmer på hans vegne i en situasjon hvor det var helt unaturlig, og det kan jeg aldri tenke meg at han ville ha bedt en mannlig ansatt om å gjøre. Dette er en leder som selv oppfatter seg selv som en person opptatt av å løfte frem dyktige kvinner, så jeg tror neppe dette har vært ondsinnet, bare tankeløst. I sosiale settinger har jeg erfart å bli behandlet som luft av vår eksterne advokatforbindelse, som virket som om han antok at jeg var en sekretær eller lignende. Stort sett opplever jeg lite diskriminering som følge av kjønn, men det finnes unntak.
- Som ung kvinne, med en viss form av makt i mitt virke som jurist, opplevde jeg latterliggjøring av min kompetanse og en holdning om at jeg var for ung til å mene noe, naiv som "ung frøken" og at jurister ikke forsto, eller noen gang kunne forstå, det faglige. Det var heldigvis kun noen få som viste denne holdningen, og jeg fikk god støtte fra andre kolleger.
- Spurt om graviditet på intervju (fikk jobben) Eldre mannlige klienter som har gjort tilnærmelser (da jeg var ung fullmektig, ikke nå)
- Manglende involvering ved tilbakekomst etter 6 mndrs full sykmelding, til delvis, etterhvert full stilling. Bebudet lønnsstillegg på særlig grunnlag lagt på is og senere avslått, tross tilbakemelding om god kompetanse og levering.

- Manglende involvering/kompetanseutvikling for å kunne stå i jobben lengst mulig, strenge vilkår for videre-/etterutdanning, dårlig seniorpolitikk, til tross for at virksomheten har sin portefølje innenfor helse, stadig dårligere lønnsutvikling, både i forhold til yngre og ansatte med lavere kompetanse.
- Ny leder (kvinnelig) forholder seg kun til menn (med erfaring fra hennes tidligere arbeidssted). Innebærer også kulturell diskriminering.
- Lite reell involvering som tillitsvalgt, lite rom for innspill/kritisk tilnærming, dårlig lederkultur, fordekte reaksjoner etter at jeg bl.a. fremmet rettighetene til et medlem som ble presset ut av virksomheten, og etter å ha kritisert manglende gjennomføring av lønnsamtaler for akademikere og begrunnelse for avslag på lønnskrav, jeg opplever f.eks. å få negative bemerkninger på vel utførte arbeidsoppgaver (hva har hun med det å gjøre) unnlatt bruk av min kompetanse (finner unnskyldninger for å bruke andre), og kommunikasjon på ledernivå fremfor med meg personlig (anfører f.eks. uklarheter i min fremstilling, uten først å be meg avklare). De angitte forhold overlapper.
- Systematisk nedvurdering og overkjøring av kvinnelige ansatte i et team
- Systematisk pålagt større arbeidsbyrde enn tilsatte med lignende oppgaver.
- Søkte på stilling som dommerfullmektig. Ba om en begrunnelse da sorenskriver ansatte en annen kandidat. Fikk da muntlig beskjed om at han anså oss som faglig sett likt kvalifisert, og at stillingen gikk til en 5 år eldre mannlig kandidat fordi det ville være lettere for de middelaldrende, kvinnelige saksbehandlerne å akseptere ham som domstolleder ved sorenskriverens fravær enn meg. Hadde akseptert det om sorenskriver hadde lagt vekt på konkret og relevant erfaring og/eller personlige egenskaper som gjorde vedkommende bedre egnet til å fylle rollen som domstolleder. Vurderte å ta saken videre, men fant det ikke hensiktsmessig eller ønskelig å forfølge saken videre av flere årsaker, ikke minst pga bevismessige utfordringer knyttet til en muntlig begrunnelse.
- Til tross for iherdig og solid arbeidsinnsats innen ett spesialområde bød det på vanskeligheter vedr riktig lønn, dvs etter innsatsen. Når jeg sluttet måtte det til 2 stk for å fylle jobbområdet.
- Til tross for svært gode tilbakemeldinger på den jobben jeg gjorde hadde jeg dårlig lønn i den lederstillingen jeg hadde. Når en så på statistikkene over lønn var det åpenbart at jeg ville hatt mer lønn dersom jeg hadde vært mann. Jeg trodde vi hadde kommet lengre i Norge enn det, så jeg tok kontakt med Juristforbundet. Der fikk jeg beskjed om at det var helt greit at menn hadde bedre lønn enn oss kvinner, for de var mer frempå i lønnsforhandlinger, og fortjente dermed mer lønn. Jeg er svært uenig i det resonnementet. For det første. Fortjener man bedre lønn fordi en er flinkere til å

argumentere for det? Er det ikke den jobben man gjør som skal avgjøre hvilken lønn en fortjener? Dessuten; kan det være slik at det er mer sosialt akseptert at en mann pressere på for å få bedre lønn enn at en kvinne gjør det? Eller kan det være at mannlige egenskaper blir verdsatt høyere enn kvinnelige egenskaper uavhengig av kvaliteten på den jobben som blir gjort? Lønn i Skatteetaten tyder på at menn generelt sett er flinkere enn kvinner. Det er ikke min erfaring at det stemmer.

- Tilbud om advokatkurset gitt til nyansatt fullmektig i stedet for meg (ansatt over to år med mye ansvar) pga påstand om at jeg ikke satser nok på arbeidsplassen fordi jeg leide og ikke kjøpte bolig i nærheten av jobb (kanskje mer mobbing?). Pålagt prinsipalansvar og deretter nektet lønn for ekstraarbeidet pga at jeg fikk redusert timeføring (pga tid brukt på veiledning) - Opplevdes som skjedd pga kjønn som følge av ordbruk og argumentasjon rettet mot «snill pike». Tiltalt som «jenta mi» av motpart i retten. Andre hersketeknikker som henvisning til egen alder opp mot min, og avbrytelser. «Mansplaining».
- Tildeling av advokatoppdrag - implisert at enkelte oppdrag/klienter passer bedre til en mann. Jeg opplevde ved en konkret anledning at jeg etterspurte oppdrag innenfor et bestemt fagfelt som partner mange ganger har uttrykt at jeg er svært god på. Fikk beskjed at det akkurat nå ikke var noen slike oppdrag. Samme dag hørte jeg gjennom kontorveggen at en nyansatt mannlig kollega med halvparten av mine antall år med arbeidserfaring som advokat fikk tilbud om å ta nettopp et slikt oppdrag som jeg etterspurte. Om det skyldes kjønn, kan jeg selvsagt ikke vite sikkert. Har også opplevd å bli pålagt å samarbeide med yngre mannlig kollega med kortere arbeidserfaring og vesentlig dårligere kunnskap om konkret sak, men som allikevel fikk beskjed av vår leder om at han "fikk ta ansvar for å eksaminere N.N.", som var en krevende person å eksaminere, og lignende. Selv om jeg uten tvil hadde den rollen som hovedansvarlig i saken. Igjen, om det skyldes kjønn, kan jeg selvsagt ikke vite sikkert. Generelt i arbeidshverdagen: veldig gutta-stemning når det gjelder uformell prat om den sakstypen jeg jobbet med - uformell prat som igjen fører til tildeling av oppdrag. På firmaseminar erfarte jeg også en gang at en advokatkollega som sitter i en slags styringsgruppe tok initiativ til å kalle inn til et uformelt møte over en øl angående en plan om å utvikle firmaet innenfor fagområde X. INGEN av firmaets kvinner ble invitert, selv om vi var flere som jobbet med fag relevant for fagområde X. Vi var minst tre kvinner som hadde vesentlig mer relevant portefølje enn mange av de mennene som ble invitert til møtet. Det var mellom 15 og 20 av firmaets menn på møtet, jeg satt i baren på hotellet der vi bodde og så det hele. Ellers: null ivaretagelse ifm. graviditet og fødsel, verken økonomisk eller mtp tilrettelegging av oppgaver før fødsel når det begynte å bli fysisk tungt, eller noen bistand til at jeg skulle ha nok oppdrag når jeg kom tilbake fra mammaperm. Det eneste "godet" var at det ble fullt ut akseptert at jeg fakturerte dårligere i denne perioden. Idet veldig få eller ingen av firmaets menn tok noe særlig pappaperm, opplever jeg dette som kjønnsdiskriminering i praksis.

- Trakassering fra full sjef på julebord. Oppdaget etter ansettelse at jeg tjente mindre enn menn i samme stilling.
- Ubehagelige spørsmål/kommentarer knyttet til at jeg valgte å få barn og især da jeg i perioder måtte jobbe noe redusert pga. svangerskapsplager
- Ufrivillig berøring og seksuelle (grove) hentydninger er dessverre noe svært mange menn - i alle aldre - tror er helt tillatt dersom jenta er ung
- Usikker på begrepsbruken "diskriminering", dette handler om enkeltpersoner som kan være nedlatende eller usynliggjørende, og hvor min subjektive oppfatning er at det handler om kjønn.
- Utelatt fra opprykksprosess og lønnsjustering uten at det kunne begrunnes i faglig kompetanse, prestasjoner etc. Arbeidsgiver gikk langt i å innrømme at graviditet var direkte årsak.
- Utelukket fra diskusjoner kanskje utilsiktet, men de eldre ansatte søkte sammen og inkluderte meg ikke. Det gikk over heldigvis.
- Utilgjengelige lokaler, overnattingssteder og transportmidler har satt meg i utfordrende situasjoner og medført dårligere helse og slitasjeskader
- Vanskelig å svare bastant. De fleste tilfeller av diskriminering eller usaklig forskjellsbehandling, er uklare og mange er kun knyttet til en opplevd diskriminering.
- Var advokatfullmektig i et mindre advokatfirma. Planen for firma og meg var at jeg skulle bli partner. Stod ved kopieringsmaskinen. En av partnerne stilte seg tett bak meg og knep meg "kjærlig" på begge sider av kroppen ved midjen. Jeg fikk sjokk, men torde ikke si noe. Trakk meg unna. Sa ikke noe til de andre i firma. Skjønte at jeg ikke kunne bli der. Det endte med at jeg kom meg over i et annet advokatfelleskap, hvor jeg kjente flere fra før. Jeg har aldri tatt dette opp, verken overfor kollegene i firmaet eller med Advokatforeningen. I dag vil jeg kalle det en klassisk Me-too sak: mann tar seg til rette overfor kvinne som er i et arbeidsmessig avhengighetsforhold. Ikke bra.
- Varslet ledelsen om forbedringspotensiale relatert til effektivitet i avdelingen. Avdelingsledelsen fratok meg alle arbeidsoppgaver og frøs meg ut. Endte med at jeg sa opp og fant annen jobb.
- Ved ansettelse på mellomledernivå for to av delinger med like mange ansatte, fikk jeg tilbudt 50.000 kr lavere lønn enn jevngammel mannlig kollega som ble leder på "naboavdeling" og som kun har 3 års utdanning og mindre ledererfaring enn meg selv. Ble tafset på på julebord et par ganger. Ble snakket til som "jenta mi" og "lille venn"

osv.. da jeg ble ansatte for over ti år siden men sa etter hvert i fra klart til den som sa det, og da sluttet han med den type hersketeknikk . Han sa han ikke mente det slik.

- Ved et arrangement ble jeg dårlig behandlet og uthengt av ledelsen. Det ble en vanskelig situasjon der og da . Var nok begynnelsen til en omorganisering som ikke har vært lett for meg og som for nøytrale utad har virket litt uforståelig og tøff for meg som ble utsatt for det. Men som sagt er dette tilbakelagt og jeg fortsetter en periode i organisasjonen etter nå fylte 67 år og etter sterk oppfordring fra den nye ledelsen.
- Ved forfremmelse, i forbindelse med barselspermisjon, kommentarer om meg som kvinne i arbeidssituasjon og sosialt med jobben, tafsing osv.
- Ved innkalling til intervju hos Mattilsynet for noen år siden, fikk jeg beskjed om at det var flere andre gode kandidater, men om jeg ville så kunne jeg komme til intervju. Jeg ble også spurt i telefonen om mitt utenlandskklingende navn og om bakgrunnen min, som egentlig ikke hadde noen ting med faglig kompetanse å gjøre. Jeg dro på intervju og sa at jeg håper de legger vekt på min faglige bakgrunn og ikke andre irrelevante ting. Jeg fikk ikke jobben.
- Ved internt opprykk ble kvinnelig kollega foretrukket. Formelle kvalifikasjoner var ikke oppfylt hos søkeren, men vedkommende var pga kjønn foretrukket av den mannlige ledelsen.
- Vår avdelingsleder forfremmer, roser og omgir seg utelukkende med mennene på avdelingen. Kvinnene på avdelingen behandles som luft, eller med en spydig undertone. Dette med det hederlige unntak av kvinnene i ledergruppa, som er hans "alibi".. Vet ikke hvor bevisst det er, men det er veldig merkbart for oss som jobber der.
- Å bli holdt utenfor fellesskapet, eks. ingen møtte til kake i lunsjen på min bursdag, på jobbreise spiste kollegaer middag på avtalt sted uten at jeg fikk vite hvor dette var. Fikk ingen støtte fra nærmeste leder i pålagte beslutninger. Ingen støtte fra Juristforbundet i samtale med arbeidsgiver.
- Åpen utlysning til topplederstilling. Fikk beskjed av øverste leder om at alle mannlige søkere ble lagt vekk fordi hensynet til kjønns sammensetning i toppledergruppen tilsa at man trengte en kvinne. I stillingsannonsen stod det ikke noe om preferanse av kjønn. Det endte med at en venninne til hodejegeren fikk jobben!
- Åpenlys sexisme og nedlatende kommentarer i møter og i arbeidsfellesskapet, manglende respekt for mine juridiske beslutninger og vurderinger (faglig nedvurdering) både fra leder og kolleger, utstrakt bruk av latterliggjøring, usynliggjøring og generelle hersketeknikker. Mannlige kolleger som tar æren for mine prestasjoner og ikke krediterer meg for arbeidet jeg har gjort .

# evidente

Kontaktperson:

Arve Kvalsvik, 47859114, [arve.kvalsvik@evidente.no](mailto:arve.kvalsvik@evidente.no)