# LikestillingsredegjørelseEksempelvirksomhet

*Vi jobber for likestilling og mot diskriminering
på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel
eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet,
religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell
orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
og kombinasjoner av disse grunnlagene*

Denne malen viser hvilke elementer dere skal inkludere i likestillingsredegjørelsen. I tillegg får dere noen anbefalinger på hva dere bør ha med. Den grå teksten er eksempler for å vise hvordan dere kan redegjøre for tall og arbeid for likestilling og ikke-diskriminering i deres virksomhet. [Les mer om oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsespliktene her.](https://bufdir.no/Inkludering/arp/hva_er_aktivitets__og_redegjorelsespliktene/)

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

*[Her skal dere redegjøre for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn. Husk at kartleggingen skal skje i samarbeid med representanter for de ansatte (tillitsvalgte e.l.).*

*Hvert år* ***skal*** *dere kartlegge og redegjøre for*

* *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)*
* *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
* *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
* *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

*Minimum annethvert år* ***skal*** *dere kartlegge og redegjøre for*

* *lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)*
* *lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)*
* *kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)*
* *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*

*Dersom dere ikke kartlegger kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivåer og ufrivillig deltid hvert år kan dere gjenbruke eller henvise til fjorårets tall.*

***Husk!*** *Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at dere skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.*

*Dere* ***bør*** *også beskrive*

* *hvordan dere har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer (husk at dere i dette arbeidet skal vurdere både* [*likt arbeid og arbeid av lik verdi*](https://bufdir.no/Inkludering/arp/for_private_og_offentlige_arbeidsgivere/lonnskartleging_og_katlegging_av_ufrivillig_deltid/)*)*
* *hvordan dere har kartlagt ufrivillig deltid*
* *hvordan dere vurderer tallene i forhold til tidligere år, og mulige årsaker til eventuelle forskjeller*

*Andre forhold dere* ***kan*** *velge å redegjøre for er kjønnsforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær (se del to av redegjørelsen).]*

#### Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper \*\* | Lønnsforskjeller \*\*Kvinners andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent |
| **Kvinner** | **Menn** | **Kontante ytelser** | **Naturalytelser** |
| **Sum kontante ytelser** | **Avtalt lønn /****fastlønn** | **Uregelmessige tillegg** | **Bonuser** | **Overtids-godtgjørelser** | **Sum skattepliktige naturalytelser** |
| Total |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nivå /gruppe 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nivå / gruppe 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nivå / gruppe 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nivå / gruppe 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nivå / gruppe 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |

*[****Alle lønnsformene skal inkluderes når dere oppgir lønnsforskjeller i redegjørelsen****, men dere bestemmer selv om dere vil oppgi kontante ytelser samlet og/eller dele dem opp. Dere kan også legge til eller fjerne stillingsnivåer etter behov].*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kjønns-balanse\* Antall kvinner og menn | Midlertidig ansatte\*Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig | Foreldre-permisjon\*Gjennomsnitt antall uker og/eller antall | Faktisk deltid\*Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid | Ufrivillig deltid\*\*Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid | Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær \*\*\* |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Stjerneforklaring:

**\*** Skal kartlegges hvert år

**\*\*** Skal kartlegges (minst) annethvert år

**\*\*\*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive stillingsnivåer og lønn**

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2020. Vi har også vurdert [likt arbeid og arbeid av lik verdi](https://bufdir.no/Inkludering/arp/for_private_og_offentlige_arbeidsgivere/lonnskartleging_og_katlegging_av_ufrivillig_deltid/) i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

* Eksempel på likt arbeid: to rådgivere i samme eller ulik avdeling
* Eksempel på arbeid av lik verdi: rådgiver i HR og vaktmester
* Eksempel på andre vurderinger: tidligere ledere som har gått ned i stilling, men beholdt lønnen, regnes som ledere.

**Eksempler på hvordan virksomheten kan måle og beskrive ufrivillig deltid**

* Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i utviklingssamtaler
* Vi har spurt om deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeiderundersøkelser

Resultatene fra kartleggingen viste at rundt halvparten av våre deltidsansatte kunne tenke seg å jobbe fulltid, forutsatt at de fikk mer fleksible arbeidsdager. Les mer om hvilke tiltak vi har igangsatt for å få slutt på ufrivillig deltid i del 2 av likestillingsredegjørelsen.

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive tallene (utvikling over tid og årsaker)**

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten har sunket med 20 prosent det siste året. En viktig årsak til dette er at vi har fått flere kvinner i lederstillinger (fra en i 2018 til fire i 2020).

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

*[Her skal dere beskrive hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan dere jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering gjennom den* [*fire-stegs arbeidsmetoden*](https://bufdir.no/Inkludering/arp/for_private_og_offentlige_arbeidsgivere/slik_arbeider_du_for_likestilling/)*.*

*Husk at likestillingsarbeidet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.]*

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

 ***Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder***

* *Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.*
* *Vi har en egen likestillingsstrategi fra 1999 som sist ble oppdatert i år 2017.*
* *I 2018 utarbeidet vi nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingssystem.*
* *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

### Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

*[Her skal dere beskrive hvordan arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte har jobbet for å sikre likestilling og hindre diskriminering i året som har gått. Beskrivelsen skal knyttes til arbeidsmetoden (1-4) og de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i deres virksomhet).* [*Les mer om den fire-stegs metoden for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering her.]*](https://bufdir.no/Inkludering/arp/for_private_og_offentlige_arbeidsgivere/slik_arbeider_du_for_likestilling/)

#### **Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

*[Her skal dere beskrive hvordan dere har undersøkt risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Husk at undersøkelsen av risiko for diskriminering og hindre for likestilling ikke skal kartlegge andre forhold enn kjønn på individnivå, dette på grunn av personvernhensyn.]*

**Eksempel på hvordan dere kan beskrive strukturen for likestillingsarbeidet**

* Hvem er involvert i arbeidet (styre, ledelse, tillitsvalgte, ansatte, HR osv.)?
* Hvor ofte møtes de?
* Hvilke ulike fora eller utvalg behandles likestillingsarbeidet? Hvor ofte?

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre**

* HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i første kvartal av 2020.
* Vi gjennomgikk fysiske forhold i virksomheten andre kvartal i 2020, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Vi gjennomgikk i tillegg kantina for å se om mat som inneholdt svinekjøtt, gluten eller nøtter var godt nok merket.
* HR og tillitsvalgte gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling tredje kvartal 2020.
* I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold (voldtekt eller overgrep), verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.

#### **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

*[Husk at risikoer og hindre skal handle om forhold ved virksomheten, ikke ved (enkelte) ansatte.]*

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive risikoer**

Medarbeiderundersøkelsen viste at mange ansatte opplevde at virksomheten ikke tilrettelegger godt nok for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver, og at arbeidsplassen er lite mangfoldig ift. etnisitet, religion og livssyn. En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket flere hindre for personer med nedsatt funksjonsevne. Vi oppdaget også at sjargongen på arbeidsplassen kan virke ekskluderende ift. etnisitet og lhbtiq-personer. Til sist fant vi store forskjeller mellom kvinner og menns lønn. Dette viser en risiko for diskriminering i lønnspolitikken vår.

#### **Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak**

[Årsakene dere beskriver skal handle om forhold ved virksomheten, ikke ved (enkelte) ansatte. Dere kan legge ved en handlingsplan i stedet for å ramse opp alle tiltakene.]

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive årsaker til risikoer og hindre**Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

* Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.
* Mye reisevirksomhet kan være en årsak til det lave antallet kvinner i ledelsen
* Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse er en viktig årsak til risiko for diskriminering knyttet til alle grunnlag.
* Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering blir de sjeldent oppdatert og det er få som kjenner til disse.
* Unødvendig norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
* Vi har en utfordring med kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen.

**Eksempler på beskrivelse av tiltak**For året 2020 har vi hatt særlig fokus på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging.
I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

* Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomhetet. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.
* Vi fjernet terskler i bygget for å gjøre det lettere for rullestolbrukere.
* Vi har gjort det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor, og vi har bestemt at alle møter skal avholdes mellom 09:00 og 15:00. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
* Risiko for diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ble identifisert på alle personalpolitiske områder. Derfor startet vi et eget et kompetansehevingsopplegg for ledelsen og HR-avdelingen knyttet til lhbtiq.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

* Vi ser at vi har behov for økt språkkompetanse i virksomheten for å nå ut til kunder og de som bruker tjenestene våre. Vi vil derfor inkludere krav om at minst halvparten av alle nyansatte skal kunne et språk i tillegg til norsk og engelsk. Dette kravet skal også bidra til økt mangfold i bedriften.
* Vi har inviterte en ekstern foredragsholder til å snakke om holdninger og normer på årsseminaret i desember.
* Innen andre kvartal skal vi endre toalett- og garderobeløsninger, slik at de er bedre tilrettelagt for kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne og transpersoner.

#### **Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

*[Her skal dere skrive noe om resultatene av tiltakene og forventninger til likestillingsarbeidet fremover, samt resultater og erfaringer fra prosessen rundt likestillingsarbeidet og de typene tiltak som dere har iverksatt. Husk at kartlegging av status og resultater må ivareta personvernhensyn.]*

**Eksempler på beskrivelse av hvordan dere kan evaluere tiltak**

I siste kvartal 2020 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom spørreundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen for likestilling på ledermøter annenhver måned. Kartleggingen viser at vi har Eksempelvirksomhet særlig har lyktes når det kommer til tilrettelegging. På områder som arbeidsmiljø og holdningsendringer har vi fortsatt mye å jobbe med, men vi har store forventninger til holdningskampanjen som skal avholdes neste år.

**Eksempler på hvordan virksomheten kan vurdere og beskrive resultatet av tiltakene**

* Vi har hatt en økning i antall kvinnelige søkere siden vi gjennomgikk teksten i stillingsutlysningene.
* Etter at vi gjennomførte holdningskampanje knyttet til nedsatt funksjonsevne har vi fått økt tilfredshet på medarbeiderundersøkelsen når det gjelder inkludering/mangfold.

**Eksempler på hvordan dere kan beskrive suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene**

* Av de foreslåtte tiltakene fra 2019 ble alle tiltak med en definert tidsfrist og ansvarsperson gjennomført, mens kun ett av fire foreslåtte tiltak uten definert ansvarsperson ble gjennomført. Til neste år vil vi konsentrere oss om å formulere mer konkrete tiltak og utpeke en ansvarsperson for alle tiltak.
* Det var lettere å finne risikoer til diskriminering og mulige årsaker knyttet til kjønn og nedsatt funksjonsevne enn sammensatt diskriminering. Her ser vi et behov for kompetanseheving.
* Tillitsvalgte har vært tilfredse med likestillingsarbeidet, men savner flere tiltak for å bekjempe ufrivillig deltidsarbeid.

#### **Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Personal-områdeListen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.  | Bakgrunnfor tiltakHva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?  | Beskrivelseav tiltakHvilke tiltak har blitt iverksatt? | Mål fortiltakeneHvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess? | AnsvarligHvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak? | Frist /StatusFrist?Utsatt, påbegynt eller ferdig? | ResultatHvordan fungerte tiltaket og prosessen? |
| Rekruttering |  |  |  |  |  |  |
| Forfremmelse og utviklingsmuligheter |  |  |  |  |  |  |
| Lønns- og arbeidsvilkår |  |  |  |  |  |  |
| Tilrettelegging |  |  |  |  |  |  |
| Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv |  |  |  |  |  |  |
| Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold |  |  |  |  |  |  |
| Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)  |  |  |  |  |  |  |
| **Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene |