


Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere i offentlige og større private virksomheter





På www.bufdir.no/arp finner dere
verktøy, maler, svar på spørsmål og
hjelp til å oppfylle pliktene og bli en mer
likestilt arbeidsplass

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere i offentlige og større private virksomheter

Arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og private virksomheter med flere enn 50 ansatte har en konkret aktivitetsplikt og en redegjørelsesplikt for arbeidet med likestilling og diskriminering. Det samme gjelder private virksomheter med 20-50 ansatte, hvis en av partene i virksomheten krever det

Dere skal jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette kalles «diskrimineringsgrunnlag».

Arbeidet skal (minimum) omfatte områdene:

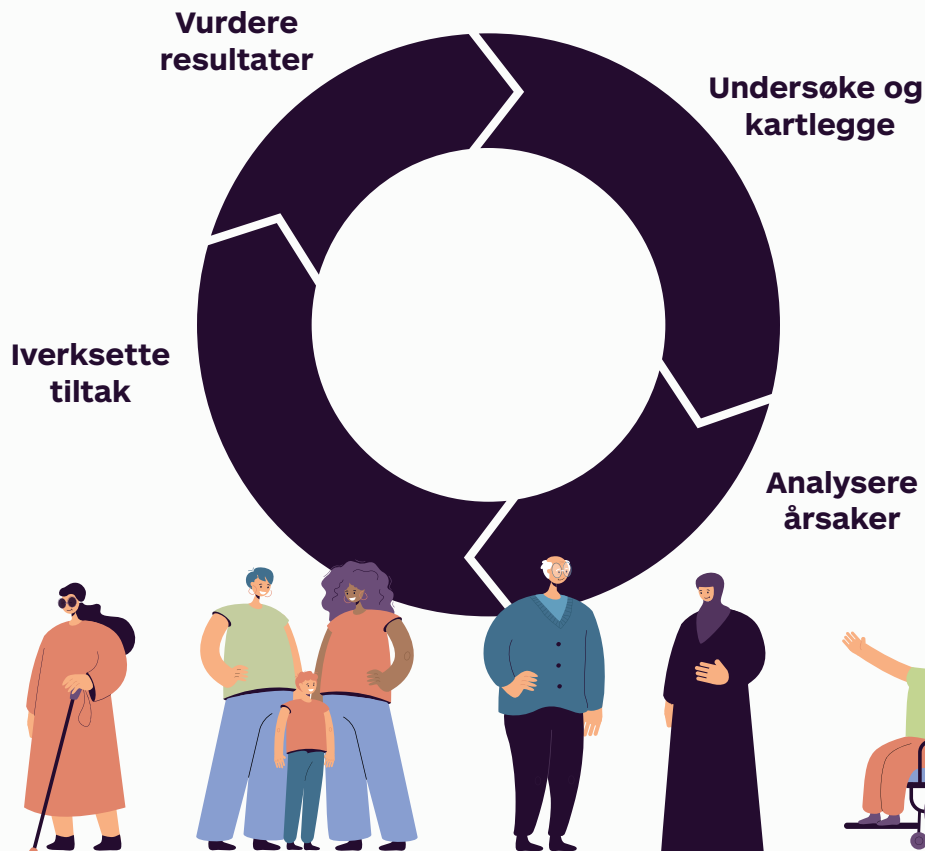
- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Dere skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.

Aktivitetsplikt

Dere skal følge en lovbestemt fire-trinns metode i arbeidet. Trinnene skal gjennomføres i løpet av året, men dere må ikke gjøre alt på en gang.



Trinn A) – Undersøke og kartlegge

Dere skal undersøke og kartlegge fire forhold:

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år)

Undersøkelsen skal omfatte alle de ulike områdene og diskrimineringsgrunnlagene. Dere skal ikke ha fokus på enkeltpersoner, men på fysiske forhold, rutiner, avtaler, vaner, (ubevisste) fordommer og holdninger.

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon (hvert år)

Her skal dere bare kartlegge forskjeller mellom kvinner og menn (ikke andre grupper).

Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (annethvert år)

Ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». En deltidsarbeider kan være tilgjengelig for mer arbeid gjennom tilrettelegging, som for eksempel alternativ arbeidstid, kontorløsning eller oppgaver.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå (annethvert år)

Dere skal først utarbeide stillingsnivåer/-grupper av ansatte som gjør likt arbeid og arbeid av «lik verdi». Videre skal dere kartlegge kjønnsfordeling og lønnsforskjeller blant ansatte på ulike nivåer og totalt i virksomheten. De ansatte skal få sammenligne sin lønn med snittet på sitt nivå.

Lønn omfatter her både avtalt lønn/fastlønn, uregelmessige tillegg, bonuser, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser.

Trinn B) – Analysere årsaker

Her skal dere analysere årsakene til risikoene, hindrene og evt. kjønnsforskjeller dere identifiserte i trinn a.

Trinn C) – Iverksette tiltak

Her handler det om å iverksette tiltak som kan motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold. Loven sier ikke hvilke eller hvor mange tiltak dere skal iverksette. Hvis dere har funnet konkrete tilfeller av diskriminering må dere stoppe det så fort som mulig.

Trinn D) – Vurdere resultater av arbeidet

Dere skal vurdere og evaluere arbeidet som ble gjort. Da legger dere også grunnlaget for neste års arbeid.

Redegjøringsplikt

Redegjørelsen skal utformes på en slik måte at dere ikke røper personlige forhold ved enkeltansatte.

Redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Hvis redegjørelsen gis i annet offentlig dokument, må det henvises til i årsberetningen.

Del 1 – Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år skal dere redegjøre for forskjeller mellom kvinner og menn i:

- Kjønnsbalanse totalt i virksomheten (antall kvinner og menn)
- Midlertidig ansatte (antall og/eller prosent av alle ansatte)
- Deltidsansatte (antall og/eller prosent av alle ansatte)
- Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)

Annethvert år (minimum) skal dere redegjøre for:

- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt (kvinnens andel i kroner og/eller prosent)
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper (kroner og/eller prosent)
- Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (antall og/eller prosent av arbeidsforhold/jobber)
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)

Dere bør skrive hvordan dere har satt sammen stillingsnivåer, og årsaker til evt. kjønnsforskjeller. Dere kan også publisere tall på kjønnsforskjeller på andre områder (uttak av sykt barn-dager, fravær, rekruttering osv.).

Del 2 – Hvordan dere arbeider med likestilling og mot diskriminering

Her skal dere beskrive hvordan dere overholder aktivitetsplikten – altså hvordan dere jobber etter den lovbestemte arbeidsmetoden i fire trinn, og med alle de ulike diskrimineringsgrunnlagene og områdene. Redegjørelsen skal derfor inneholde en beskrivelse av:

- Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering evt. er nedfelt i planer eller styrende dokumenter
- Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert: Hvem deltar? I hvilke fora? Hvor ofte møtes de?
- Hvordan dere har funnet fram til risikoer, hindre, årsaker og tiltak (trinn a, b og c i aktivitetsplikten).
- Hovedutfordringer i deres virksomhet (trinn a og b).
- Resultatene av arbeidet og tiltakene dere har iverksatt (trinn c og d).
- Planer for videre arbeid og tiltak.

Hvorfor bør dere jobbe godt med ARP?

1. Bidrar til like muligheter i arbeidslivet
2. Styrker virksomhetens omdømme
3. Godt likestillingsarbeid lønner seg!