



# Verktøy og ressurser til likestillingsarbeidet

Vera Skjetne

Rådgiver, likestilling og ikke-diskriminering



**Bufdir**



- > Bufdirs ARP-veileder [www.bufdir.no/arp](http://www.bufdir.no/arp)
- > Eksempler, verktøy og maler som hjelper dere å oppfylle pliktene
- > Råd og tips for å bli en mer likestilt arbeidsplass
- > Egen spilleliste på youtube med webinarer om aktivitets- og redegjøringsplikten, og likestilling og diskriminering

# Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere

## INNHOLDSFORTEGNELSE

[Om loven, likestilling og diskriminering](#)

[Private virksomheter med flere enn 50 ansatte og offentlige virksomheter](#)

[Private virksomheter med under 50 ansatte](#)

[Skjemaer og maler](#)


[Kunnskap, statistikk og arrangementer](#)

Utarbeidet av: Bufdir  
Publisert: 03. mai 2021

### Er du på rett sted?

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Her får du hjelp til å oppfylle plikten i loven og bli en mer likestilt arbeidsplass.

Skal du jobbe med likestilling i tjenester, budsjett, planer osv.? [Gå til ARP-veilederen for offentlige myndigheter.](#)

 [Skriv ut veileder](#)

## Om loven, likestilling og diskriminering

### Hva er arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt?

Alle arbeidsgivere i Norge [har en plikt](#) til å jobbe *aktivt, målrettet og planmessig* for å skape mer

## INNHOLDSFORTEGNELSE

[Om loven, likestilling og diskriminering](#)[Private virksomheter med flere enn 50 ansatte og offentlige virksomheter](#)[Private virksomheter med under 50 ansatte](#)[Skjemaer og maler](#)[Kunnskap, statistikk og arrangementer](#)Utarbeidet av: Bufdir  
Publisert: 03. mai 2021Vanlige årsaker ▼

### 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, men de bør henge sammen med det dere fant i trinn a og b. Hvis dere har funnet konkrete tilfeller av diskriminering må dere gjøre det som trengs for å stoppe det så fort som mulig. Hvis det var noen områder dere ikke fant risikoer, hindre eller kjønnsforskjeller, trenger dere heller ikke å iverksette tiltak.

Eksempler på tiltak ▼

### D) Vurdere resultater av arbeidet

Dere skal vurdere og evaluere arbeidet som ble gjort. Det som kommer frem i evalueringen kan dere ta med dere til neste års arbeid (trinn a).

Eksempler på evaluering av mål og effekt ▼

Til toppen ↑

Personal- område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan 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						

Eksempel på handlingsplan og tiltaksoversikt



Kun halvparten av bifile menn opplever arbeidsplassen som stort sett inkluderende



Mødre til barn med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidsdeltakelse og jobber mer deltid enn andre mødre.



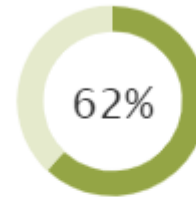
50 % av samer med sterk samisk tilknytning har opplevd diskriminering



Nesten 30 % av personer med funksjonsnedsettelse som ikke er i arbeid, ønsker en jobb.



28 % av innvandrere har opplevd å ikke bli ansatt på grunn av sin innvandrerbakgrunn



62 % av alle fedre tar fedrekvoten og mer av foreldrepengeperioden

Statistikk og forskning om likestilling og diskriminering i blant annet arbeidslivet

[www.bufdir.no/Statistikk og analyse/](http://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/)



# Bufdirs eksemplermal for likestillingsredegjørelse

## > Viser hva dere skal ha med i redegjørelsen og hvordan dere kan gjøre det

- Tabeller til tallene
- Overskriftene som skal med
- Eksempler på tekst

**Bufdir**

### Likestillingsredegjørelse Eksempelvirksomhet

**Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsgjengiver, etnisitet, religion, fysiske 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 hvordan dere skal ha med. Den på 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 oppdelingen av aktiviteter og redegjørelsesdelene her.

**Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling**  
*[Her skal dere redegjøre for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn. Husk at kartleggingen skal sjå i samarbeid med representanter for de ansatte (tilttsvalgte e.l.).]*

Hvert år skal dere kartlegge og redegjøre for

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foretakspermisjon for kvinner og menn

Minimum ånnshvert år skal dere kartlegge og redegjøre for

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i lønner eller prosent)
- lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller i lønner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufriwillig deltid (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)

Dersom dere ikke kartlegger kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivåer og ufriwillig deltid hvert år kan dere gjerne bruke eller henviser til fordrrets talt.

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

*[Her skal dere beskrive hvordan likestilling og ikke-diskriminering er (og bør) i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan dere jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering gjennom den fire-stu-ns bedriftsplanen.]*

Husk at likestillingsarbeidet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personatområdene: rekruttering, lønn og arbeidsvilkår, forfermetale, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid med trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.]

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

Eksempler på beskrivelser av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verkstøy og retningslinjer.
- Vi har en egen likestillingsstrategi fra 1999 som sist ble oppdatert i år 2017.
- I 2018 startet 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 personopolitikk.

**Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**  
*[Her skal dere beskrive hvordan arbeidsgiver i samarbeid med de tilttsvalgte har jobbet for å sikre likestilling og hindre diskriminering i året som har gått. Beskrivelsen skal knytte til arbeidsvilkår, forfermetale, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i deres virksomhet. Les mer om den fire-stu-ns malen for arbeid med likestilling og ikke-diskriminering her.]*

**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 individuelt, stede på grunn av personensheter.]*

Eksempel på hvordan dere kan beskrive strukturen for likestillingsarbeidet

- Hvem er involvert i arbeidet (sjefe, ledere, tilttsvalgte, 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 tilttsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personopolitikk-områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i første kvartal av 2020.

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

Dere bør også beskrive

- hvordan dere har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer (husk at dere i dette området skal vurdere både litt arbeid og arbeid av lik verdi)
- hvordan dere har kartlagt ufriwillig 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, lønnsvekt, utdanning, arbeidstid og nykretvar (se del to av redegjørelsen.)

Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper**	Lønnsforskjeller**		Lønnsforskjeller**		Lønnsforskjeller**		Lønnsforskjeller**		Lønnsforskjeller**	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt										
Midt / grupp 1										
Midt / grupp 2										
Midt / grupp 3										
Midt / grupp 4										
Midt / grupp 5										

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

• Vi gjennomgått fysiske forhold i virksomheten andre kvartal i 2020, for å se om det var tilrettelagt for svakrytne, personer i rullestol og hørsløshemmede. Vi gjennomgått i tillegg kantene for å se om mat som inneholdt sveiseløst, gluten eller nøtter var godt nok merket.

• HR og tilttsvalgte gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling tredje kvartal 2020.

• I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold (fysisk eller overgrep), verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Ulikestillings 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/omsorgsgjengiver, og at arbeidsplassen er lite mangfoldig i fr. etnisitet, religion og kvsop. En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket flere hindre for personer med nedsett funksjonsevne. Vi oppdaget også at sjargongen på arbeidsplassen kan virke ekskluderende i fr. etnisitet og hobbopersoner. Til stilt flere vi store forskjeller mellom kvinner og menns lønn. Dette viser en risiko for diskriminering i lønnsopolitikk 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 risikoer til risikoer og hindre

- Tilttsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre: 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 kjemper til disse.
- Utdøydend norkssaker 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:

- Inneholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. 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 rekrutteringsbyrå vårt.
- Vi fjernet tekstler i bygget for å gjøre det lettere for rullestolbrukere.

Kjønnsbalanse*	Midlertidig ansatte*	Foretakspermisjon*	Friwillig deltid*	Ufriwillig deltid**	Naturavhengig lønnsvekt, arbeidstid og nykretvar***
Oppgitt i antall	Oppgitt i antall eller prosentdel av alle ansatte	Oppgitt i prosentdel av alle ansatte	Oppgitt i antall eller prosentdel av alle ansatte	Oppgitt i antall eller prosentdel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn

Spørmetilvarening:  
 \* Skal kartlegges hvert år  
 \*\* Skal kartlegges (minst) ånnshvert år  
 \*\*\* Knyttet til 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 litt arbeid og arbeid av lik verdi 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 tilttsvalgte 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 lønns, regnes som ledere.

Eksempler på hvordan virksomheten kan måle og beskrive ufriwillig deltid

- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i utvillingssemester
- Vi har spurt om deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeiderundersøkelsen

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 ufriwillig 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 18 til 21 fra 2020).

• 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 personopolitikk-områder. Derfor startet vi et eget et kompetansehevingopplegg for ledelsen og HR-avdelingen knyttet til likestilling.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

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

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover  
*[Her skal dere si noe om resultatene av tiltakene og forventningene til likestillingsarbeidet fremover, samt resultater og erfaringer fra prosessen rundt likestillingsarbeidet og de typene tiltak som dere har iverksett. Husk at kartlegging av status og resultater må ivareta personensheter.]*

Eksempler på beskrivelse av hvordan dere kan evaluere tiltak

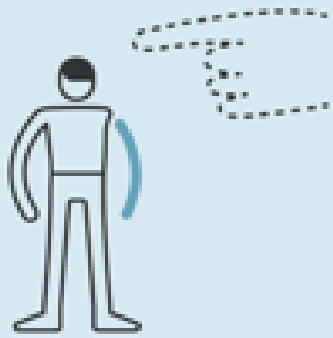
I siste kvartal 2020 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksett, gjennom spørreundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen for likestilling på ledermøter ånnshvert måned. Kartleggingen viser at vi har Eksempelvirksomhet særlig har lyktes når det kommer til tilrettelegging.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

Eksempler på hvordan virksomheten kan vurdere og beskrive resultatet av tiltakene

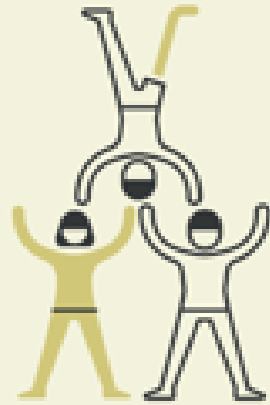
- Vi har hatt en økning i antall kvinnelige ledere siden vi gjennomgått teksten i stillingsoplysningsinnleggene.
- Etter at vi gjennomførte holdningskampanje knyttet til nedsett funksjonsevne har vi fått økt tilfredshet på medarbeiderundersøkelsen når det gjelder inkludering/mangfold.

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

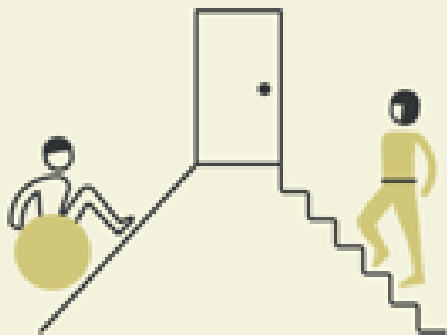
- Av de foreslåtte tiltakene fra 2019 ble alle tiltak med en definert tidfrist og ansvarsperson gjennomført, mens kun ett av fire foreslåtte tiltak uten definert ansvarsperson ble gjennomført. Til neste år vil vi konsentrere oss om å formulere mer konkrete tiltak og utpeke en ansvarsperson for alle tiltak.
- Det var lettere å finne risikoer til diskriminering og mulige årsaker knyttet til kjønn og nedsett funksjonsevne enn samarbeidstiltak til diskriminering. Her ser vi et behov for kompetanseheving.
- Tilttsvalgte har vært tilstede med likestillingsarbeidet, men savner flere tiltak for å bekjempe ufriwillig deltid/arbeid.



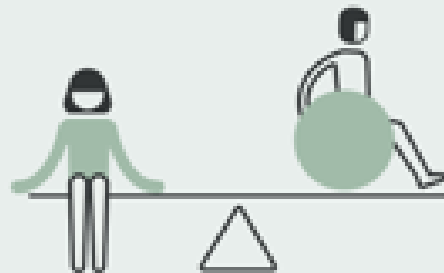
Ikke-diskriminering



Deltakelse & inkludering



Tilgjengelighet



Likestilling

**Lykke til med  
det viktige  
arbeidet  
dere gjør!**