



Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) på 1-2-3

Kirsti Svinø

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

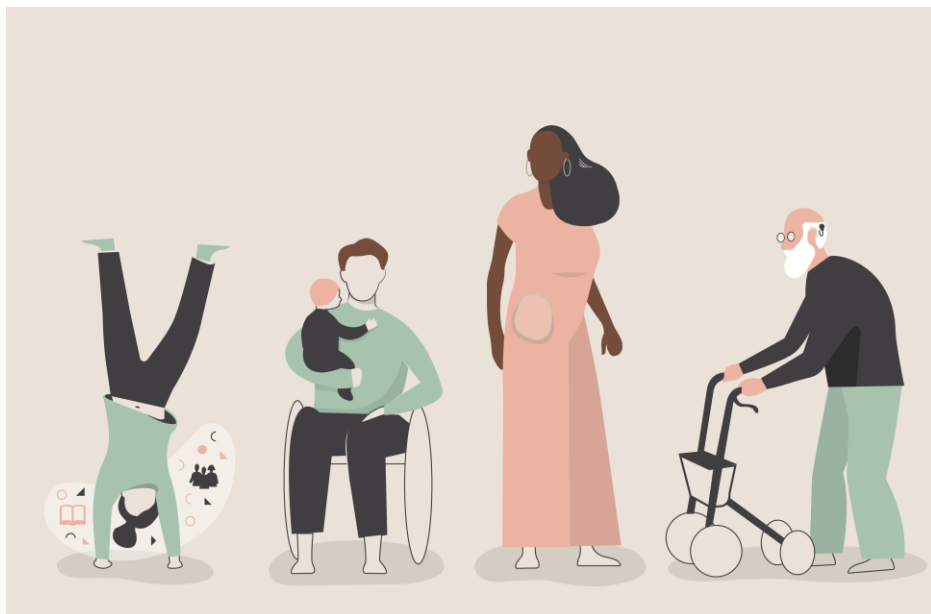
www.bufdir.no/arp



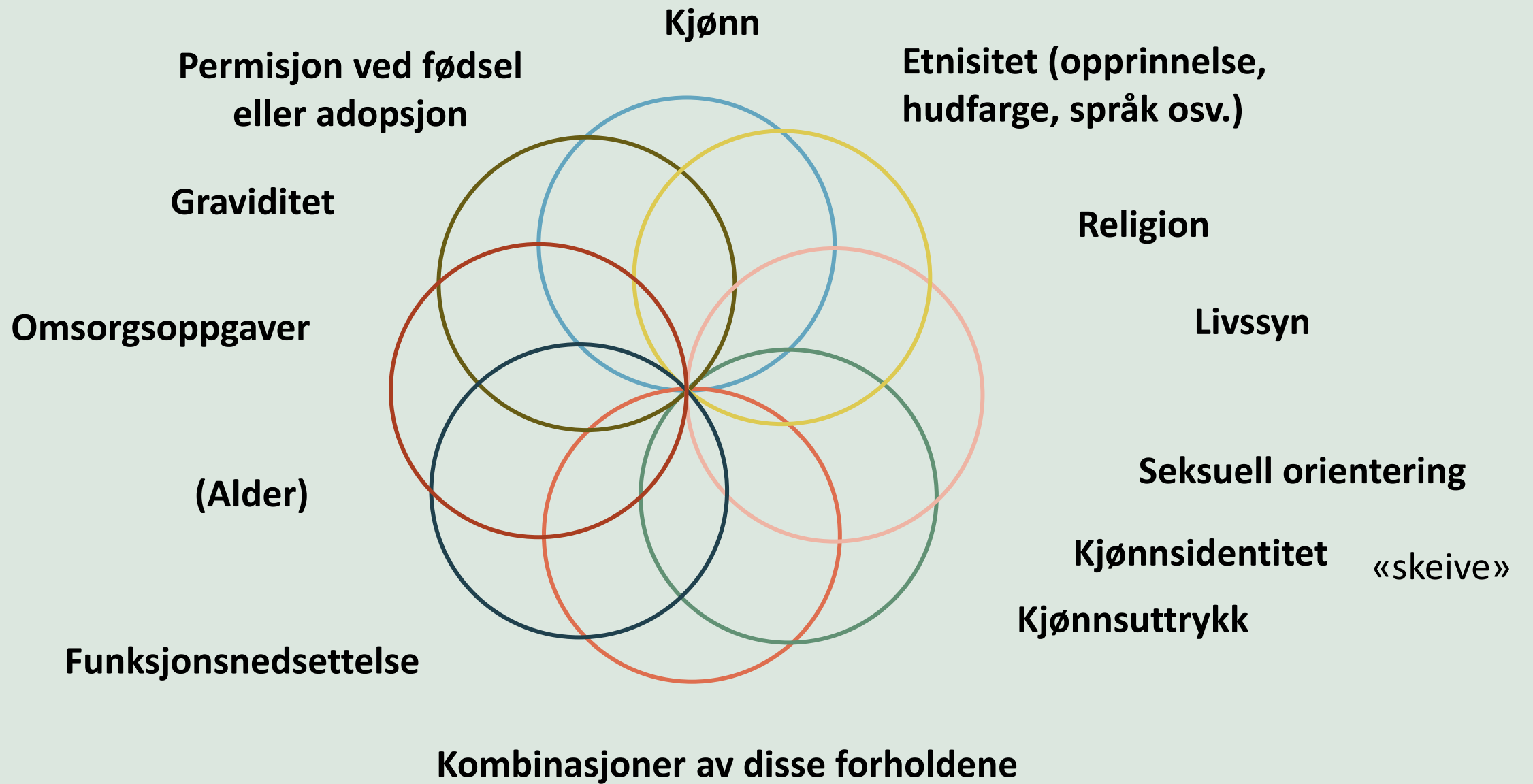
Bufdir

- > Hvorfor aktivitets- og redegjørelsesplikten?
- > Hva er aktivitetsplikten?
- > Hva er redegjørelsesplikten?

Likestillingsdirektoratet Bufdir



- > Fagdirektorat på likestillingsområdet
- > Utarbeidet veileder til pliktene i samarbeid med arbeidslivets parter www.bufdir.no/arp
- > Har jevnlige møter med partene om ARP og likestilling i arbeidslivet



**Hvorfor aktivitets- og
redegjørelsesplikten?**

Hvorfor bry seg om likestilling i IA-arbeidet?



Rasisme og diskriminering har konsekvenser for den psykiske og fysiske helsen



Mødre til barn med funksjonsnedsettelse har lavere arbeidsdeltakelse og jobber mer deltid enn fedrene



Nesten 1 av 10 menn vil ikke jobbe med en transperson



Personer som oppgir at de bruker rullestol eller har psykisk helseplager i jobbsøknad blir sjeldnere innkalt til jobbintervju



Mobbing og trakassering kan føre til sykefravær, nedsatt trivsel og avgang

Forbud mot å diskriminere

Forskjellsbehandling som **ikke** er *saklig, nødvendig* og *forholdsmessig*.

Knyttet til et eller flere diskrimineringsgrunnlag.

Trenger ikke å være en *intensjon* om å diskriminere eller trakassere.

- > **Direkte diskriminering** - Når en person blir, har blitt eller ville blitt behandlet dårligere enn andre
- > **Indirekte diskriminering** – Tilsynelatende nøytrale regler, krav og praksis stiller en gruppe ansatte eller søkere dårligere
- > **Trakassering og seksuell trakassering**
 - Både ytringer og handlinger

Hvorfor er aktivitets- og redegjørelsesplikten viktig?



Det kan være vanskelig og konfliktfylt å si ifra om diskriminering, seksuell trakassering, trakassering og rasisme



ARP flytter ansvar fra den diskriminerte til arbeidsgiver (med tillitsvalgte)



Forebygging heller enn reparering



Ikke bare unngå diskriminering, men sørge for mer likestilling



Setter likestilling, diskriminering og trakassering på dagsorden

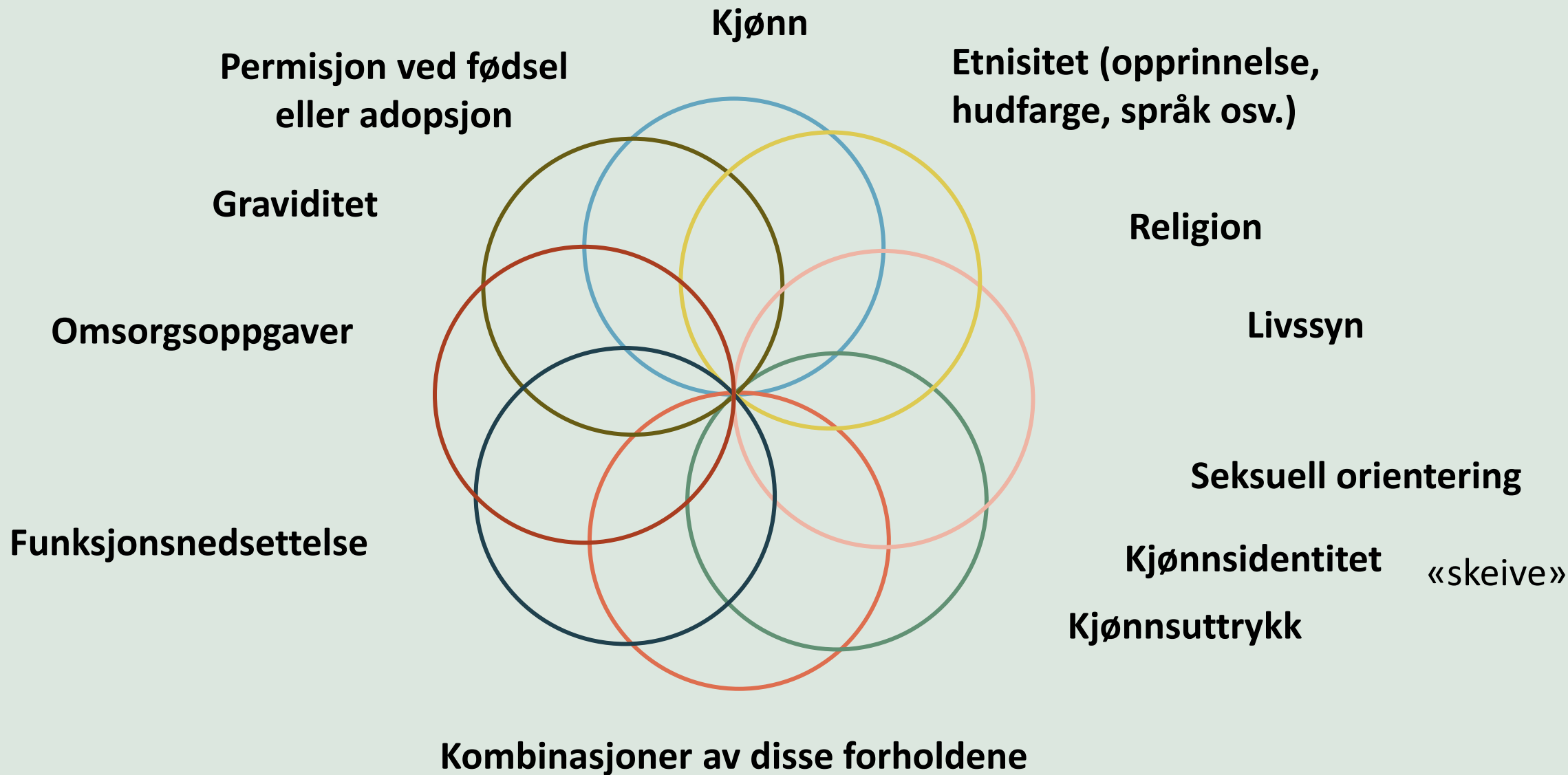
Hvordan jobbe med likestilling?

Aktivitetsplikten

Hvordan organisere arbeidet?

- > Skal skje fortløpende og **i samarbeid med ansattes representanter** (tillitsvalgte) - lovkrav
- > Arbeidsgiver (ledelse) har ansvar
 - Ofte HR/personal som følger opp det praktiske
- > Kan legges i en egen ARP-gruppe, eller legges til eksisterende prosesser
- > Kan være lurt å involvere verneombud og arbeidsmiljøutvalg osv.



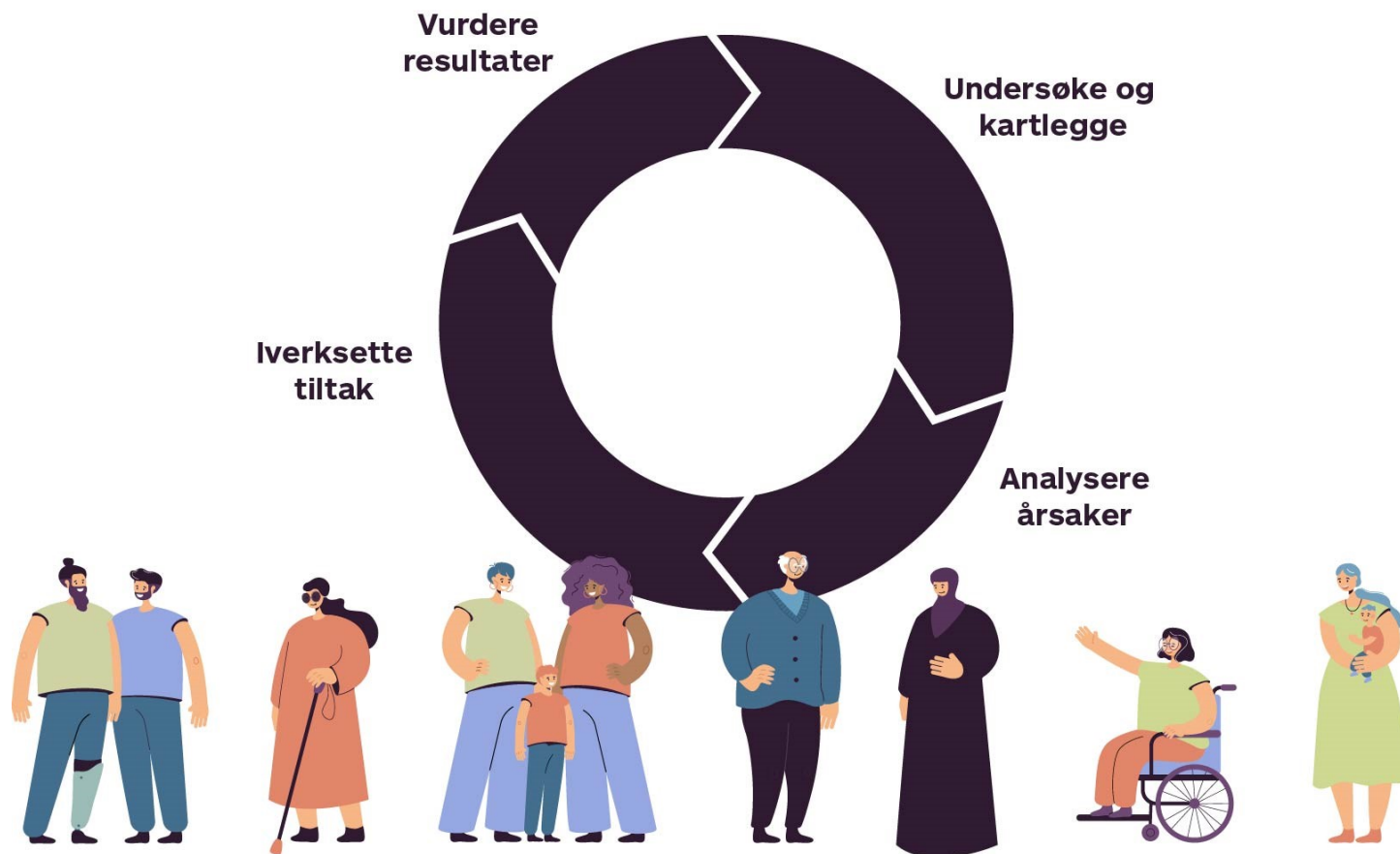


Arbeidet skal følge en bestemt metode i fire steg

Dere skal minimum jobbe med

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

I tillegg jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold



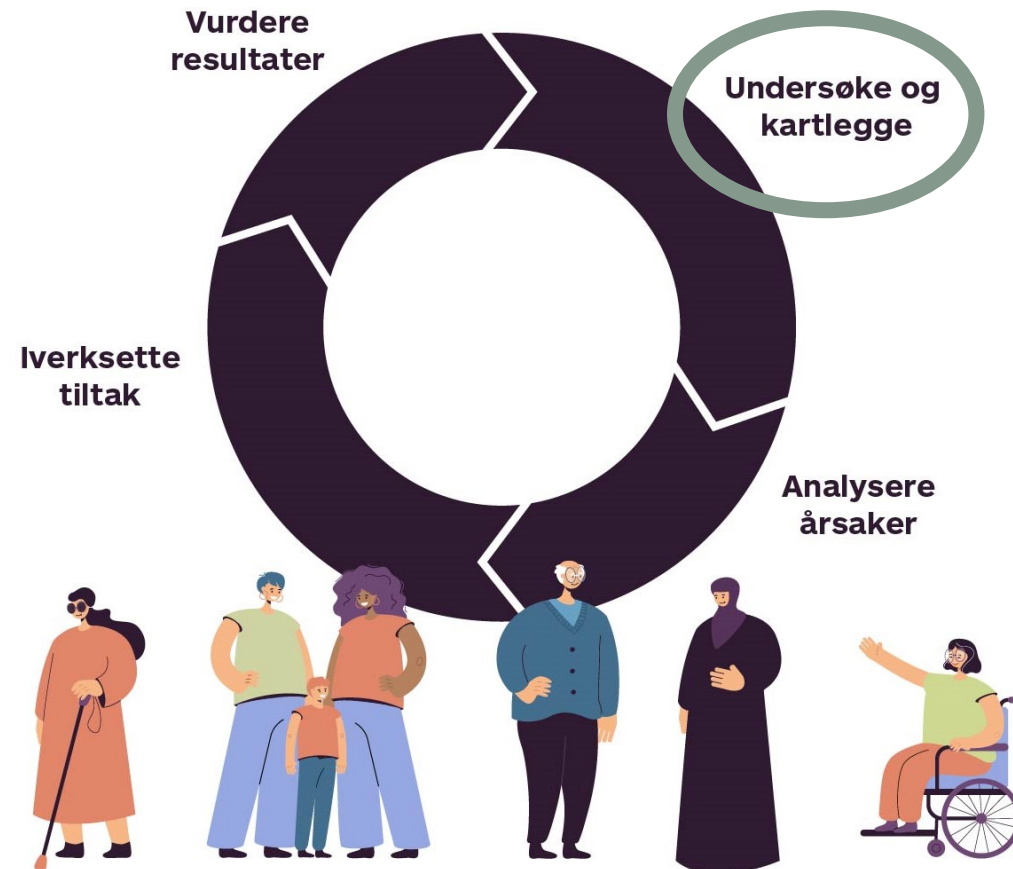
Steg a) Undersøke og kartlegge

Kartlegge forskjeller mellom kvinner og menn

- > Minimum: Kjønnsbalanse, lønn, deltid, ufrivillig deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon.
- > Andre relevante områder der dere bør se på statistikk: Ansettelser, turnover, sykefravær osv.

Undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- > På alle områdene: rekruttering, karriere, tilgjengelighet, lønn osv.
- > Knyttet til alle «diskrimineringsgrunnlag»
- > **Bør se på** fysiske forhold, IKT, rutiner, avtaler og praksis, og (ubevisste) fordommer og holdninger



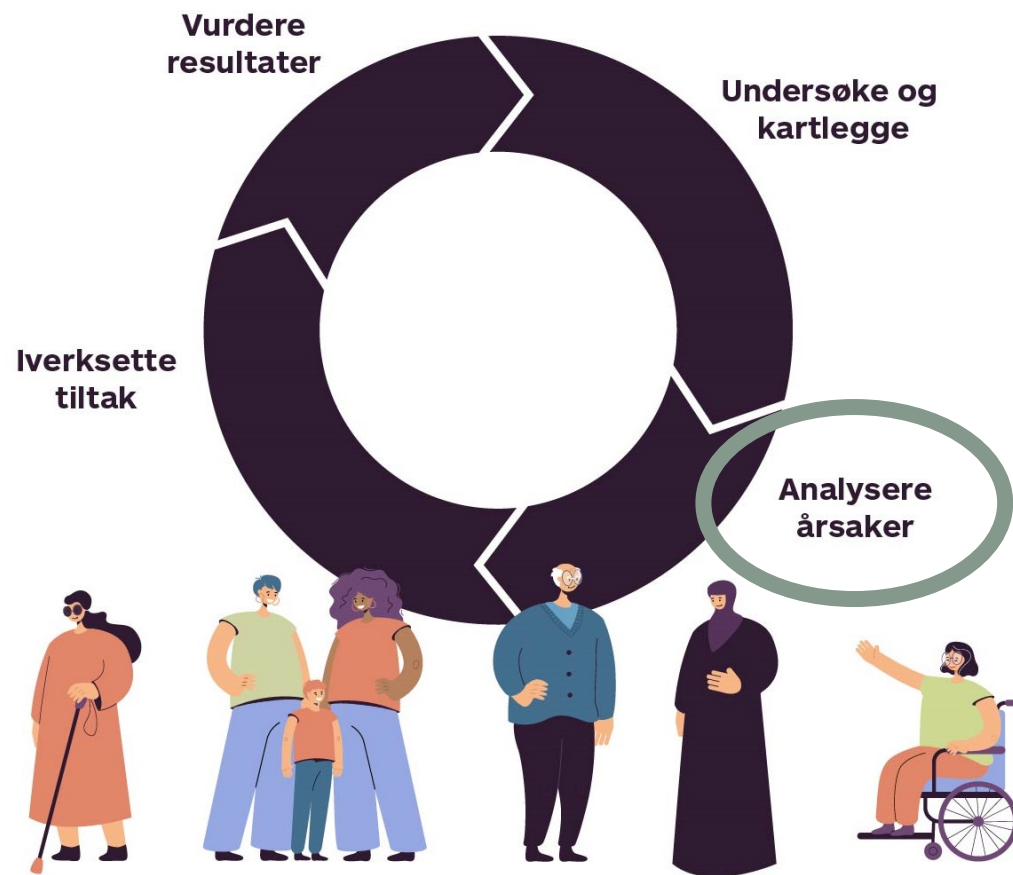
Eksempler på spørsmål dere kan diskutere

- > Lister dere opp unødvendige standarder som kan avskrekke kvalifiserte søkere?
- > Framstår ledelsen i virksomheten som mangfoldig?
- > Risikoer og hindre på julebord?
- > Hvor tilgjengelig er arbeidsplassen?
- > Hvilke risikoer og hindre innebærer økt bruk av hjemmekontor?

Se eksempler på spørsmål på www.bufdir.no/arp

Husk! Dere skal ikke kartlegge sensitive opplysninger om de ansatte

Steg b) Analysere årsaker

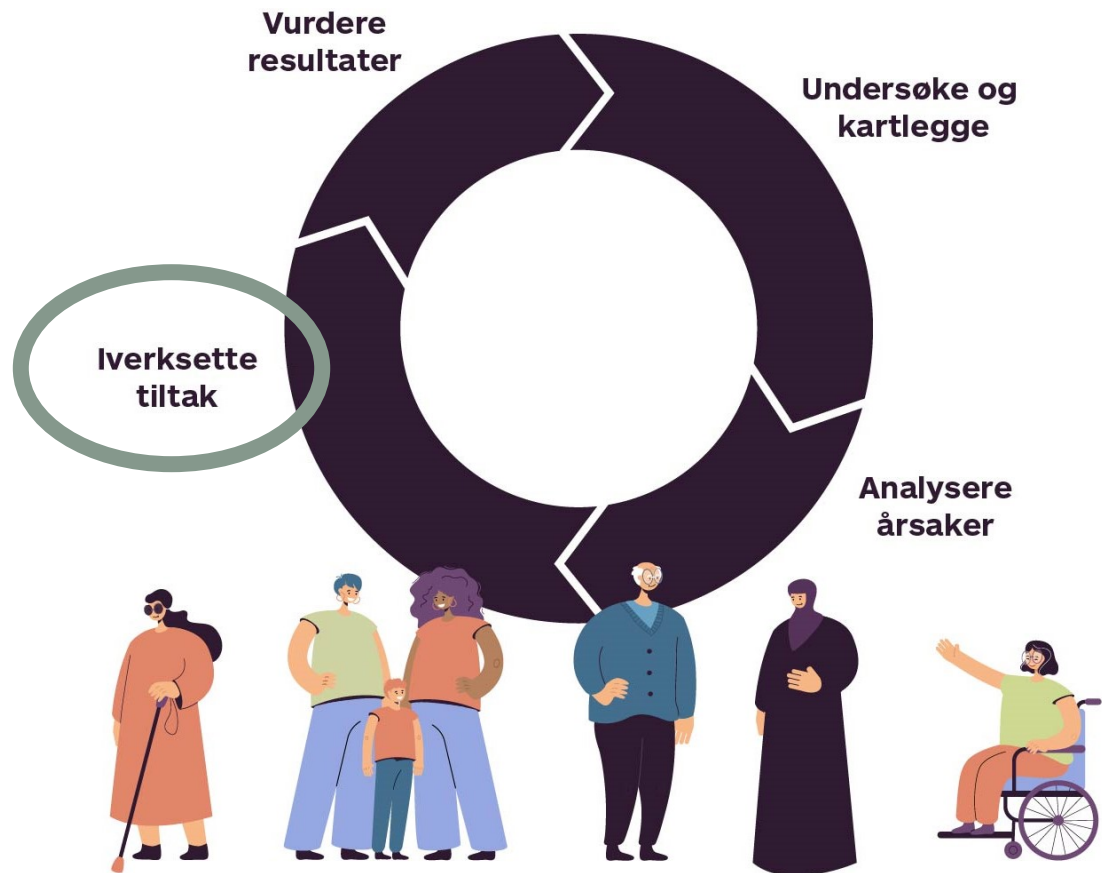


Vil ofte henge sammen med steg a.

Vanlige årsaker

- > Manglende eller lite oppdaterte rutiner
- > Fysiske hindre
- > Kultur og holdninger
- > Lite oppmerksomhet eller kunnskap

Steg c) Iverksette tiltak



- > Loven sier ikke hvilke eller hvor mange tiltak
- > Bør henge sammen med det dere har funnet i steg a og b.
- > Tillitsvalgte skal også være med på prosessen med å identifisere tiltak

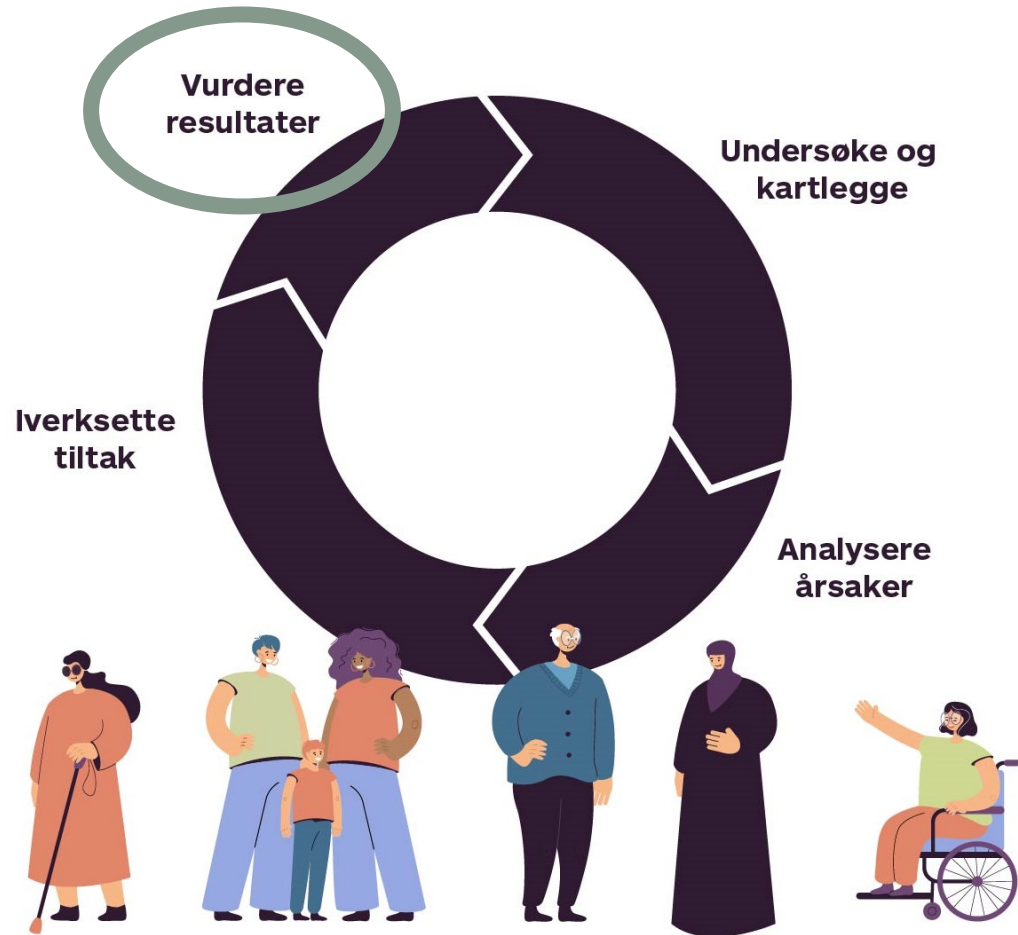
Eksempler på tiltak

- > Innarbeide likestilling som tema i ulike prosesser og rutiner
- > Sette likestilling, diskriminering, fordommer og holdninger på dagsorden sammen med ledelse, tillitsvalgte og verneombud
- > Tiltak for universell utforming
- > Varslingsrutiner
 - Oppdatere, informere og jobbe for tillit

Kan være lurt å lage en handlingsplan med oversikt over status og ansvarlig for tiltakene



Steg d) Vurdere resultater



Spørsmål dere kan stille

- > Var undersøkelsene vi gjorde nok eller bør vi gjøre andre typer undersøkelser?
- > Har vi gjennomført tiltakene vi skulle?
- > Hadde tiltakene den effekten vi ønsket?
- > Trengs det andre (typer) tiltak?
- > Hvordan fungerte prosessen?

Hva kan dere som er tillitsvalgte gjøre?



- > Dere kan blant annet
 - Se på rapport og dokumentasjon fra arbeidsgiver.
 - Sette likestilling på dagsorden på møter med medlemmer og be om innspill.
 - Passe på at arbeidsgiver innkaller til jevnlig møter om likestillingsarbeidet.
 - Bidra til at dere jobber med *alle* de ulike områdene og grunnlagene.
 - Løfte utfordringer og etterspørre resultater.
 - Komme med forslag til nye tiltak.
- > Hvis ikke arbeidsgiver inviterer til samarbeid om aktivitets- og redegjørelsesplikten kan dere kreve at det settes i gang et samarbeid.

Hvordan lykkes i likestillingsarbeidet?

> Tre forhold som er viktig for å lykkes

1. Institusjonell forankring – ledelsen er koblet på og har eierskap
2. Tiltakene må ikke føles som tvang
3. Organisasjonen kjennetegnes av transparens og formaliserte rutiner



Hvordan rapportere på likestilling?

Redegjøringsplikt



Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

> Redegjøre for arbeidet i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument (lenke)

> Dere skal redegjøre for:

1. Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling
 - Hvert år: Kjønnsbalanse, deltid, midlertidighet, foreldrepermisjon
 - Annethvert år: Lønnsforskjeller og kjønnsbalanse på ulike nivåer, og ufrivillig deltid.
2. Hvordan virksomheten arbeider for likestilling og mot diskriminering (alle grunnlag)
 - Prinsipper og prosedyrer for arbeidet med likestilling.
 - Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert (for eksempel hvordan involveres tillitsvalgte?)
 - Hvordan dere har funnet fram til risikoer, hindre, årsaker og tiltak.
 - Resultatene av arbeidet og tiltakene, og planer og forventninger for videre arbeid og tiltak.

Husk! Dere skal også redegjøre for hvordan dere jobber med likestilling og mot diskriminering som offentlig myndighet (i tjenester og forvaltning)

www.bufdir.no/arp

Her finner du verktøy, maler, filmer og hjelp til å oppfylle pliktene i loven og bli en mer likestilt arbeidsplass.

Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledningstjeneste svarer på spørsmål om ARP og diskriminering. Sjekk **www.ido.no**