

Rapporteringsmal

etter aktivitets- og rapporteringsplikten.
Slik kan vi gjøre det på 1 – 2 – 3!



Innhold

1. Rapporteringsmal – hvorfor?	4
2. Aktivitets- og rapporteringsplikten – hva handler denne om?	5
Aktivitetsplikten	5
Rapporteringsplikten	5
3. Lovgrunnlaget	6
4. Slik kan vi gjøre det på 1 – 2 – 3	6
To viktige forhold å merke seg	6
Gangen i aktivitets- og rapporteringsplikten	6
5. Veiledende rapporteringsmal	7
5.1 Tilstandsrapportering - kjønn	7
Tabell 1 A. Veiledende rapporteringsmal for kjønn og lønn - fast ansatte. Gjelder alle foretak med fast ansatte	8
Tabell 1 B. Veiledende rapporteringsmal for kjønn og lønn - politisk valgte. Gjelder alle foretak med politisk valgte	9
Tabell 2 Veiledende rapporteringsmal for kjønn - fordelt på deltid, sykefravær, foreldrepermisjon med mer - gjelder alle foretak	10
5.2 Vurderinger for alle grunnlagene	11
Tabell 3 Rapportering av vurderinger på kjønn (gjelder alle foretak), og vurderinger av områdene etnisitet og nedsatt funksjonsevne (gjelder foretak med mer enn 50 ansatte)	11
5.3 Rapportering av tiltak på kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne	12
Tabell 4 Rapportering av tiltak - for kjønn (gjelder alle foretak), og etnisitet og nedsatt funksjonsevne (gjelder foretak med over 50 ansatte)	12
6. Hvor skal det rapporteres	13
7. Andre verktøy og hjelpemidler	13

1. Rapporteringsmal – hvorfor?

Alle mennesker har rett på gode og rettferdige arbeidsvilkår. Usaklig forskjellsbehandling eller trakassering på grunn av for eksempel kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion eller seksuell orientering skal ikke aksepteres.

Aktivitets- og rapporteringsplikten er et virkemiddel for at alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig med konkrete tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på områdene nevnt over. Hovedformålet er å være spesielt oppmerksom på å øke likestillingen på disse områdene.

En arbeidsgruppe i Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) har utarbeidet en veiledende rapporteringsmal som kan benyttes av medlemsforetakene i AAF sin likestillingsrapportering. Bakgrunnen for dette er et ønske fra AAFs medlemsforetak om å kunne samarbeide om en standardisering av verktøy i sitt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Malen vil også være et godt verktøy for at rapporteringen er i tråd med lovpålagte krav.

Medlemsforetakene til AAF varierer i antall ansatte, type ledelse, foretaksområde, organisasjonsstruktur og geografisk plassering. Alle har likevel det til felles at de har en tilknytning til arbeiderbevegelsen.

I følge aktivitets- og rapporteringsplikten kommer samtlige medlemsforetak i kategorien "private arbeidsgivere". Den veiledende rapporteringsmal som AAF har utarbeidet er differensiert, og kan derfor benyttes av alle foretak i AAF. Hvilken rapporteringsmal som skal benyttes bestemmes av antall ansatte.

Som part i tariffavtaler og som interesseorganisasjon, har arbeidslivsorganisasjonene også en aktivitetsplikt. AAF har ikke sett det som naturlig å inkludere denneplikten i utarbeidelse av den veiledende rapporteringsmalen. Foretak som kommer inn under kategorien "arbeidslivsorganisasjoner" oppfordres imidlertid til å oppfylle sin aktivitetsplikt også på dette området.

Arbeidsgruppen har rådført seg med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i utarbeidelse av denne veiledende rapporteringsmalen.

2. Aktivitets- og rapporteringsplikten – hva handler denne om?

Aktivitetsplikten

Gjennom aktivitetsplikten er arbeidsgivere pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitetsplikten for arbeidsgiver omfatter rekruttering, ansettelse, lønn, forfremmelse, arbeidsforhold, omorganisering, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Alle private foretak er pålagt å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering mellom kvinner og menn (diskrimineringsgrunnlaget kjønn). Private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte har også en aktivitetsplikt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlagene etnisitet m.v. og nedsatt funksjonsevne.

Foretakene i AAF er å regne som private arbeidsgivere.

Private foretak har også aktivitetsplikt:

- For å fremme universell utforming innenfor foretaket
- For å hindre diskriminering på grunnlag av seksuell orientering
- For å hindre usaklig forskjellsbehandling eller trakassering på grunn av kjønn, etnisitet m.v. og nedsatt funksjonsevne

Rapporteringsplikten

Alle arbeidsgivere skal rapportere om likestillingstilstanden og om planlagte og iverksatte tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene.

Private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte skal i tillegg rapportere på grunnlagene etnisitet mv. og nedsatt funksjonsevne. Denne rapporteringen må gi en beskrivelse av hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført. Videre må mål, tidsplan for gjennomføring og status for tiltaket angis. Private arbeidsgivere skal rapportere i årsmeldingen/årsberetningen, og omfanget skal tilpasses foretakenes størrelse og annen rapportering i årsmelding/årsberetning. Rapporteringen er et av verktøyene foretakene bør bruke til å planlegge videre arbeid for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

3. Lovgrunnlaget

Aktivitets- og rapporteringsplikten for arbeidslivet fremgår av følgende lovverk med tilhørende forskrifter:

- Likestillingsloven
- Diskrimineringsloven
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Vi viser også til LDOs håndbøker og veiledere for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten (www.ldo.no/veiledning/ressursbank).

4. Slik kan vi gjøre det på 1 – 2 – 3

To viktige forhold å merke seg

- For å oppfylle aktivitetsplikten må foretakene foreta en analyse av hvorvidt det de gjør eller har planer om å gjøre, får ulike virkninger for personer med etnisk minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne sammenliknet med personer som ikke omfattes av disse gruppene. Tilsvarende vurderinger skal foretas for virkninger for kvinner og menn.
- Om vurderingene viser barrierer for ulike grupper, må foretakene iverksette konkrete tiltak som kan medvirke til å fjerne barrierene.

Gangen i aktivitets- og rapporteringsplikten

- Trinn 1** Vurdere hvilke forhold som kan fungere som barrierer for arbeidstakere og arbeidssøkere
- Trinn 2** Er det behov for tiltak? Og hva slags tiltak?
- Trinn 3** Gjennomføre tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle grunnlag

5. Veiledende rapporteringsmal

Som minimumsrapportering for alle typer foretak i AAF anbefaler vi rapportering i følgende tabeller:

- Foretak inntil 10 ansatte: Tabell 1 og 3 for kjønn
- Foretak inntil 50 ansatte: Tabell 1, 2, 3 og 4 for kjønn
- Foretak over 50 ansatte: Tabell 1 og 2 for kjønn. Tabell 3 og 4 for alle grunnlag: Kjønn, etnisitet m.v. og nedsatt funksjonsevne

5.1 Tilstandsrapportering – kjønn

Alle foretak må rapportere om den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen i foretakene. Formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinner og menn. Alle foretak må oppgi informasjon om kjønnsbalanse og en kjønnsdelt oversikt over lønn.

Tabell 1: Veiledende rapporteringsmal for kjønn og lønn – fast ansatte. Gjelder alle foretak

NB! Foretak med både fast ansatte og politisk valgte, fyller ut både tabell 1A og tabell 1B.

- Store foretak (mer enn 50 ansatte) må dele de ansatte på ulike stillingskategorier. Kategoriene må bestå av stillinger som utgjør arbeid av lik verdi (jf. likelønnsbestemmelsen). Det vil som regel være hensiktsmessig å dele opp i ledelse, mellomledelse og 3 til 4 nivåer til.
- Mellomstore foretak (fra 10 til og med 50 ansatte) må gjøre vurderinger av hvor omfattende rapporteringen skal være. Foretaket kan for eksempel dele opp ledelse og ansatte i tre kategorier - leder og to ulike stillingstyper ansatte.
- For små foretak (anslagsvis inntil 10 ansatte) vil det være tilstrekkelig å oppgi totaltall for kvinner og menn i foretakene.
- I store og mellomstore foretak kan man samle de ansatte som ikke passer inn i de valgte kategorier inn i en restkategori.

Tabell 1A: Gjelder menn og kvinner som er fast ansatte.

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		Kvinner	Menn	Total	Kvinner (%)	Menn (%)
TOTAL	I år					
	I fjor					
LEDER	I år					
	I fjor					
MELLOMLEDER	I år					
	I fjor					
Nivå 1	I år					
	I fjor					
Nivå 2	I år					
	I fjor					
Nivå 3	I år					
	I fjor					

Veiledning til tabell 1A:

Stillingsnivåer: Det er viktig å kartlegge hvordan kjønnsbalansen og lønn varierer på ulike nivåer i virksomheten. Hvilke kategorier av stillinger som benyttes, er opp til hver enkelt virksomhet. Kategorier av "likeverdig arbeid" skal benyttes. Oversikten bør skille mellom ledere, mellomledere og medarbeidere i høyere og lavere stillinger. Det bør spesifiseres hvem som inngår i kategoriene dersom det er uklart.

Kjønnsbalanse: Det er viktig å se på andelen av hvert kjønn på hvert nivå. Samtidig er det viktig at antallet totalt på hvert nivå oppgis for å kunne se hvor store grupper det er snakk om. Fyll ut tall både for det året det rapporteres for ("i år") og forrige år ("i fjor") for å se utviklingen.

Lønn: Oppgi lønn i prosent. Kvinners lønn oppgis i % av menns lønn på hvert nivå.

Eks.: Menn tjener 400 000 og kvinner tjener 380 000, K % = 95, M % = 100.
Menn tjener 300 000, kvinner tjener 320 000, K % = 107, M % = 100.

Tabell 1B: Gjelder menn og kvinner i foretak som har politisk valgte.

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		Kvinner	Menn	Total	Kvinner (%)	Menn (%)
TOTAL	I år					
	I fjor					
LEDER	I år					
	I fjor					
NESTLEDER	I år					
	I fjor					
FOBUNDSSEKRETÆR	I år					
	I fjor					
ANDRE VERV	I år					
	I fjor					
ANDRE VERV	I år					
	I fjor					

Veiledning til tabell 1B:

Stillingsnivåer: Det kan være viktig å synliggjøre hvordan kjønnsbalansen og lønn varierer på ulike nivåer blant politisk valgte. Hvilke kategorier av verv som benyttes, er opp til hver enkelt virksomhet. Oversikten bør skille mellom leder, nestleder og andre verv. Det bør spesifiseres hvem som inngår i kategoriene dersom det er uklart.

Kjønnsbalanse: Det er viktig å se på andelen av hvert kjønn på hvert nivå. Fyll ut tall både for det året det rapporteres for ("i år") og forrige år ("i fjor") for å se utviklingen.

Lønn: Oppgi lønn i prosent. Kvinners lønn oppgis i % av menns lønn på hvert nivå.

Eks.: Menn tjener 400 000 og kvinner tjener 380 000, K % = 95, M % = 100.
Menn tjener 300 000, kvinner tjener 320 000, K % = 107, M % = 100.

Tabell 2: Veiledende rapporteringsmal for kjønn – fordelt på deltid, sykefravær, foreldrepermisjon med mer – gjelder alle foretak

Tabellen gir eksempler på forhold som LDO mener er nødvendige å rapportere på for å gi et dekkende bilde av likestillingssituasjonen i tråd med lovverket. Foretaket må gjøre sine vurderinger av hva som er relevant å rapportere. Foretak som ikke har ansatte på deltid eller i midlertidige stillinger, er eksempler som er irrelevante.

	Kvinner %	Menn %
Deltid		
Midlertidige stillinger		
Sykefravær		
Foreldrepermisjon		
Personalpolitiske tiltak (navngi)		
Personalpolitiske tiltak (navngi)		

Veiledning til tabellen:

Deltid: Andelen av kvinner og andelen av menn som arbeider deltid.

Eks. 100 kvinner og 100 menn ansatt, 20 av kvinnene og 10 av mennene jobber deltid – K % = 20, M % = 10.

Midlertidige ansettelse: Andelen av kvinner og andelen av menn som er ansatt i midlertidige stillinger.

Sykefravær: Sykefraværspersent for kvinner og menn.

Foreldrepermisjon: Andelen av totalt foreldrepermisjonsuttak som er tatt ut av kvinner og av menn – Eks: 100 dager foreldrepermisjon tatt ut i forrige periode. 80 av dagene tatt ut av kvinner. K = 80 %, M = 20 %.

Personalpolitiske tiltak: Dersom foretakene har personalpolitiske tiltak som f eks lederutvikling, kompetanseheving eller seniortiltak, er det viktig å rapportere hvordan menn og kvinner benytter seg av tiltaket (minst to tiltak bør rapporteres). Eksempel: Lederkurs med tre deltakere, hvorav to menn og en kvinne. M = 67 %, K = 33 %.

5.2 Vurderinger for alle grunnlagene

Formålet med tabellen er å synliggjøre barrierer mot likestilling på ulike områder. Etter aktivitetsplikten skal det gjøres vurderinger på disse områdene for å undersøke om arbeidsgiverpraksiser virker ulikt for menn og kvinner, personer med og uten minoritetsbakgrunn, og personer med og uten nedsatt funksjonsevne.

Tabell 3: Rapportering av vurderinger på kjønn (gjelder alle foretak), og vurderinger av områdene etnisitet og nedsatt funksjonsevne (gjelder foretak med mer enn 50 ansatte)

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det i gang satt tiltak?
Rekruttering				
Lønns- og arbeidsvilkår				
Forfremmelser				
Utviklingsmuligheter				
Beskyttelse mot trakassering				

Eksempler på spørsmål for å vurdere virkninger av praksis i foretakene:

- Finner vi forskjeller mellom og innenfor grunnlagene i representasjon, bruk eller nivå? (er det f eks få ansatte med innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne? Vet vi om vi har hatt søkere med nedsatt funksjonsevne? Er det få menn i fagstillinger? Er det skjevheter i bruk av seniortiltak eller kompetansehevende tiltak? Er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?)
- Har ulike grupper ulike behov?
- Vet vi om problemer og utfordringer for de ulike grunnlagene fra før?
- Kan vi fremme likestilling mellom gruppene?

5.3 Rapportering av tiltak på kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne

Dersom kartleggingene i tabell 1, 2 og 3 viser ulikheter som ikke er saklig begrunnet, er foretakene pålagt å iverksette tiltak som kan fremme likestilling.

Denne rapporteringen må gi en beskrivelse av hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført. Videre må mål, tidsplan for gjennomføring, ansvarlig og status for tiltaket angis.

Tabell 4: Rapportering av tiltak – for kjønn (gjelder alle foretak), og etnisitet og nedsatt funksjonsevne (gjelder foretak med over 50 ansatte)

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
Tiltak 1					
Tiltak 2					
Tiltak 3					
.... OSV.					

Eksempler på tiltak:

Tiltak	Status	Mål	Resultat
Kartlegge likelønns-situasjon	Påbegynt	Finne årsaken	Legges fram i 3de kvartal
Likere fordeling av midler mellom K og M på området X	Planlagt	Påse at midler fordeles etter kjønns-nøytrale kriterier	Resultater vil kunne måles neste år

6. Hvor skal det rapporteres

Rapporteringen av tilstand og tiltak skal trykkes i årsberetningen/årsmeldingen til foretaket. Foretak som har flere enn 50 ansatte, anbefales å lage en likestillingsrapport som vedlegg til årsberetningen/årsmeldingen.

7. Andre verktøy og hjelpemidler

- **Håndbok for arbeidslivet**, utgitt av LDO 2009: Formålet med denne håndboken er å tilby arbeidsgivere konkrete hjelpemidler i det aktive arbeidet for en mer likestilt personalpolitikk. Derfor har LDO valgt en form med sjekklister, eksempler og definisjoner. [19. sep 2009]
- **Håndbok for religion på arbeidsplassen**, utgitt av LDO 2010
- **Veileder for arbeidslivet** i aktivitets- og rapporteringsplikten, utgitt av LDO 2009
- **Tett gapet**, utgitt av LDO 2007: Arbeidsgivere trenger kompetente medarbeidere. Personer med nedsatt funksjonsevne ønsker arbeid, men under halvparten har jobb. Mange opplever at det er et gap mellom arbeidsgivers krav og egne forutsetninger for å gjøre en god jobb. Dette gapet må tettes!
- **Unngå aldersdiskriminering på arbeidsplassen**, utgitt av LDO 2007
- **Diskrimineringslovverket** – (se s. 6)
- **Arbeidsmiljølovens § 13** om likebehandling

Alle mennesker har rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår.
Usaklig forskjellsbehandling eller trakassering på grunn av
for eksempel kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, etnisitet,
religion eller seksuell orientering skal ikke aksepteres.

November 2011