

Forsterket aktivitet- og redegjøringsplikt

Et likestillingsverktøy å regne med

Hanne Bjurstrøm, Likestillings- og diskrimineringsombud

Likestillingen i norske bedrifter skal kartlegges på en ny måte. Revisorenes innsats blir avgjørende for å lykkes.

Mange utfordringer

Norsk arbeidsliv er jevnt over godt for de fleste. Likevel er det noen utfordringer vi fortsatt jobber med å finne svar på: Har kvinner og menn lik lønn? Blir arbeid av lik verdi lønnet likt? Og hvordan påvirker nedsatt funksjonsevne eller en bestemt seksuell orientering mulighetene for å bli ansatt eller å få en forfremmelse på arbeidsplassen? 1. januar i år trådte en forsterket aktivitet- og redegjøringsplikt i kraft for å hjelpe oss med å komme et skritt nærmere svar på disse spørsmålene.

Arbeidsgivere må jobbe aktivt

Alle norske arbeidsgivere er forpliktet til å jobbe for å fremme likestilling.

For offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere av en viss størrelse angir loven hvordan arbeidet skal foregå og redegjøres for. Ordningen, som gjerne kalles ARP, innebærer at arbeidsgivere skal jobbe aktivt for å bedre likestillingssituasjonen i virksomheten. Arbeidet skal redegjøres for i årsberetningen eller annet tilgjengelig offentlig dokument.

Ordningen er viktig, og skal blant annet bidra til å kaste lys over de viktigste årsakene til lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. En av dem er tendensen til at det er flere menn enn kvinner som når høyt opp i hierarkiet, og dermed blir lønnsvinnere, uavhengig av kjønnsfordelingen i virksomheten. En annen er at kvinner og menn belønnes ulikt når de jobber ulike steder i virksomheten, men med likeverdige oppgaver. Lønnskartleggingen skal derfor inndeles i stillingsnivå og stillingskategorier. Antall kvinner og menn skal oppgis for hver kategori. Lønnskartleggingen skal skje annethvert år.

Likestillingsredegjørelse i årsberetningen

Hvert år skal arbeidsgiver gi en likestillingsredegjørelse i årsberetningen eller i et offentlig tilgjengelig dokument. Denne består av to deler. Den første delen er en redegjørelse



Hanne Bjurstrøm, likestillings- og diskrimineringsombud.

for likestillingssituasjonen mellom kvinner og menn, og skal som et minimum inneholde informasjon om kjønnsbalanse, lønnsforhold, andelen deltidsarbeid (inkludert ufrivillig deltid), samt en oversikt over andelen ansatte i foreldrepermisjon. Alle tallene skal være fordelt på kjønn.

Den andre delen av redegjørelsen er en beskrivelse av hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling, på alle diskrimineringsgrunnlag. Det

sentrale i denne delen av likestillingsredegjørelsen er å beskrive hvordan man har arbeidet med kartleggingen, årsakene til manglende likestilling, og tiltakene som er iverksatt eller skal iverksettes for å bedre situasjonen.

Ansatte må også få bidra

Kartleggingsarbeidet blir en ny måte for arbeidsgivere å vise at de tar likestillings- og ikke-diskriminering på alvor. Dette fordrer en aktiv innsats fra tillitsvalgte og ansatte, og skaper gode muligheter til å samarbeide om hvordan utfordringer på arbeidsplassen skal løses.

Kan kreve ARP-ordning

ARP-ordningen gjelder alle offentlige bedrifter, private arbeidsgivere med minst 50 ansatte, mens private virksomheter med minst 20 ansatte skal innrette seg etter plikten hvis én av partene i virksomheten krever det. I disse virksomhetene er det sannsynlig at det er de ansatte som vil kreve at arbeidsgiver følger plikten. Som revisor kan det være nyttig å vite at hvis en tillitsvalgt krever det, skal ARP gjennomføres. Det vil altså si at det må gjennomføres en kartlegging av risiko og hindre for likestilling, hvorfor det skjer og hvilke tiltak som kan iverksettes samt at arbeidsgiver har plikt til å redegjøre for arbeidet. Hvis virksomheten ikke har tillitsvalgte, må et flertall av de ansatte kreve det for at arbeidsgiver skal være forpliktet.

Lønnsomt med et bevisst forhold til likestilling og mangfold

Ved innføring av nytt regelverk med krav om kartlegginger, vil arbeidsgivere være opptatt av at endringene skal ha en effekt. Noen arbeidsgivere kan mene at kartlegging av kjønn, lønn og mangfold går ut over kjernevirksomhet og verdiskaping. Analyser fra blant annet konsulentfirmaet McKinsey viser at det snarere er motsatt. Arbeidssteder som har et bevisst forhold til likestilling og mangfold, lykkes blant annet bedre økonomisk enn de som ikke har det. Her går altså oppfølging av lovkrav og verdiskapning hånd i hånd.

Veileder fra myndighetene

Datainnsamlingen til kartleggingene beror i stor grad på materiale som virksomhetene allerede sitter på, og bør ikke føre til altfor stor arbeidsmengde i noens HR-avdelinger. Det betyr likevel ikke at en ikke kan møte på utfordringer

Elementene som skal med i likestillingsredegjørelsen

- Kjønnbalanse i virksomheten
- Resultatene av lønnskartleggingen fordelt på kjønn (kartlegges annethvert år)
- Resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid (kartlegges annethvert år)
- Andel deltidsarbeid fordelt på kjønn
- Andel midlertidig ansatte fordelt på kjønn
- Andelen i foreldrepermisjon fordelt på kjønn

underveis når dataene skal sammenstilles. Da vil det finnes svar i en veileder som myndighetene skal lage for hvordan kartleggingen skal gjennomføres. Veilederen er ventet i løpet av sommeren.

Vis omverdenen at dere lykkes!

Mange norske arbeidsgivere jobber allerede godt med likestilling. For disse virksomhetene er redegjørelsesplikten en mulighet til å vise omverdenen at en lykkes. Uansett hva slags utfordringer en virksomhet måtte stå overfor, håper jeg både arbeidsgivere, ansatte og revisorer vil få noen «aha-opplevelser» fremover. Skulle noen være i tvil om verdien av et rent «rulleblad» i tråd med lovgivningen, kan en spørre seg om hva kostnadene kan være. Vi befinner oss i en tid der bærekraft får stadig mer oppmerksomhet fra et kunde- og forbrukerperspektiv. Det gjelder innen miljøspørsmål, og det gjelder innen likestilling.

Vi vil ha *din* hjelp

ARP blir kanskje ikke noens parole under årets 8. mars, men det er et godt verktøy for å oppnå andre saker man kjemper for på kvinnedagen. Ved å gjøre seg kjent med de forsterkede kravene og gjøre sine kunder oppmerksom på dem, kan revisorer landet over bidra til å fremme likestilling, og samtidig sikre at kundene oppfyller lovkravene. Vi er avhengig av deres hjelp og kompetanse for å bli bedre.

Diskrimineringsgrunnlagene som skal behandles i ARP

Alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig innenfor sin virksomhet for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av:

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

I tillegg skal arbeidsgiver jobbe for å forhindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Virkningstidspunkt for nye krav

De nye aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 om annethvert år å kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid har virkning fra 1. januar 2020. I årsberetningene for 2019 vil det dermed bare være aktuelt å redegjøre for denne delen dersom det er utført eller planlagt utført aktiviteter på tidspunktet årsberetningen avlegges