

Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) for arbeidsgivere – HD Solskjerming AS

Innledning

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering har bestemmelser som medfører at private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte skal arbeide aktivt for å fremme likestilling i bedriften. Dette er et nytt regelverk som ble innført fra og med 01.01.2020. Lovens bestemmelser knyttet til dette området finner vi i §26. Lovparagrafen har 4 hovedkrav:

- Arbeidsgivers aktivitetsplikt (§26)
- Arbeidsgivers redegjøringsplikt (§26 a)
- Arbeidsgivers opplysningsplikt (§26 b)
- Forankring i selskapets styre (§26 c)
-

Hva er likestilling, diskriminering og trakassering (Bufdir)?

Likestilling

I likestillings- og diskrimineringsloven § 1 defineres likestilling som lik verdi, like muligheter og like rettigheter. Videre slår loven fast at tilgjengelighet og tilrettelegging er en forutsetning for likestilling.

Diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsloven lister opp en rekke forhold som det er ulovlig å diskriminere noen på grunn av. For at noe skal være diskriminering etter loven, må det ha sammenheng med et eller flere slike "diskrimineringsgrunnlag". De ulike diskrimineringsgrunnlagene er

- *kjønn*
- *graviditet*
- *permisjon ved fødsel eller adopsjon*
- *omsorgsoppgaver*
- *etnisitet, religion, livssyn*
- *funksjonsnedsettelse*
- *seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk*
- *alder*

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Diskriminering er når noen, enten direkte eller indirekte, blir behandlet dårligere eller settes i en dårligere posisjon på grunn av et av forholdene over, uten at det er saklig, nødvendig og forholdsmessig.

I tillegg til å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering, har arbeidsgivere også plikter til å jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og forebygge trakassering og seksuell trakassering.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Relevant lovtekst:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,*
- a) analysere årsakene til identifiserte risikoer,*
- b) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og*
- c) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.*

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres. Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Selskapet jobber systematisk med forholdene angitt i lovteksten. Føringerne for hvordan selskapets ledere og ansatte skal opptre i forhold til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv er angitt i selskapets etiske retningslinjer og i personalhåndboken.

Selskapet har gjennomført en lønnskartlegging i hht pkt a ovenfor. Hovedkonklusjonen er at det innenfor de definerte stillingskategoriene ikke er noen lønnsforskjeller som skyldes kjønn. Det er videre ingen bruk av ufrivillig deltidsarbeid. Undersøkelsen har vært gjennomført av representanter for bedriftens ledelse, samt ansattrepresentant i AMU.

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
43	306	0	12	2	9	1	15	0	0

Selskapet har videre gjort en analyse av lønnsforskjeller for de ansatte for å avdekke eventuelle kjønnsbaserte forskjeller. De ansatte er fordelt på følgende kategorier:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	43	306	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
KS nivå 1	4	1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
KS nivå 2	1	1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
KS nivå 3	3	4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Marked	3	4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Montasje	1	95	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ordre kontor	8	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
HR	2	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Produksjon	5	70	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Produksjon Systeue	4	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Salg	5	121	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Selskaps ledelse	0	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Økonomi	3	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Annen Admin	2	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Annet	2	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

De fleste kategoriene av ansatte er dominert av det ene eller det andre kjønn. Dette medfører at det ikke er hensiktsmessig å synliggjøre lønnsstatistikk, jf retningslinjer fra Bufdir. Det statistiske grunnlaget for å avdekke eventuelle kjønnsbaserte forskjeller blir i tillegg svært usikkert.

For gruppene Salg og Montasje er det benyttet objektive, prestasjonsbaserte lønnsystemer. Disse systemene er fullt ut kjønnsnøytrale, og omfatter da ca 65 % av selskapets ansatte. For de øvrige kategoriene skjer lønnsfastsettelsen på mer individuelt grunnlag.

Arbeidsgivers redegjøringsplikt

Relevant lovtekst:

Arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det i årsberetningen opplyses hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen.

Arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens etiske retningslinjer og personalhåndbok.

Ansvaret for likestillingsarbeidet ligger under administrerende direktør og selskapets HR-funksjon.

Selskapet har gjennomført en foreløpig risikoanalyse knyttet til områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

For hvert enkelt punkt er det foretatt en vurdering av om det er høy, middels eller lav risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Dette er sett opp mot de tiltak som selskapet allerede har iverksatt innenfor de enkelte områdene, primært gjennom interne retningslinjer.

Denne analysen peker ikke på forhold hvor det er en klar risiko for diskriminering eller hindre for likestilling innenfor områdene angitt ovenfor.

Med bakgrunn i dette har selskapet ikke planer for å iverksette ytterligere umiddelbare tiltak.

Selskapet anser sin redegjørelsesplikt til å være oppfylt gjennom utarbeidelsen av dette dokumentet.

Selskapets vurdering er at kravet til redegjørelse er for omfattende til at det er hensiktsmessig å ta dette inn i årsrapporten. Redegjørelsen er offentlig tilgjengelig på selskapets hjemmeside.

Arbeidsgivers opplysningsplikt

Relevant lovtekst:

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i dokumentasjon om likestillingsarbeid. Dersom dokumentasjonen som det gis innsyn i innebærer opplysninger, som kan knyttes til enkeltansattes lønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, skal den som mottar opplysninger pålegges taushetsplikt og underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentliglova.

Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om arbeidsgiver har overholdt sin aktivitets- og dokumentasjonsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Dette kravet vil bli oppfylt ved henvendelse fra de aktuelle partene nevnt i lovteksten.

Forankring i selskapets styre

Relevant lovtekst:

Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.

Selskapets styre vil årlig behandle en sak om ARP. Saken inneholder dette dokumentet og en aktivitetsplan for kommende år.

Molde, 30.01.2025