

Likestillingsredegjørelse

Eksempelvirksomhet

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, 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 hva dere bør ha med. Den grå teksten er eksempler for å vise hvordan dere kan redegjøre for tall og arbeid for likestilling og ikke-diskriminering i deres virksomhet.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

[Her skal dere redegjøre for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn. Husk at kartleggingen skal skje i samarbeid med representanter for de ansatte (tillitsvalgte e.l.).]

Hvert år **skal** dere kartlegge og redegjøre for

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

Minimum annethvert år **skal** dere kartlegge og redegjøre for

- *lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)*
- *lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)*
- *kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*

Dersom dere ikke kartlegger kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivåer og ufrivillig deltid hvert år kan dere gjenbruke eller henviser til fjorårets tall.

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

Dere **bør** også beskrive

- hvordan dere har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer (husk at dere i dette arbeidet skal vurdere både likt arbeid og arbeid av lik verdi)
- hvordan dere har kartlagt ufrivillig 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, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær (se del to av redegjørelsen).]

Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	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	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total								
Nivå / gruppe 1								
Nivå / gruppe 2								
Nivå / gruppe 3								
Nivå / gruppe 4								
Nivå / gruppe 5								

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

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
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	Kvinner	Menn

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt 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 likt 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 tillitsvalgte 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 lønnen, regnes som ledere.

Eksempler på hvordan virksomheten kan måle og beskrive ufrivillig deltid

- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i utviklingssamtaler
- Vi har spurt om deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeiderundersøkelser

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 ufrivillig 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 en i 2018 til fire i 2020).

Källa, kopierat utdrag från Bufdirs webbplats 28 februari 2024:

https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/#heading-contentlink-7699