

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og Likestillingsplikten for offentlig sektor (LOS)

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med over 50 ansatte har krav om å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og for å hindre diskriminering.

Likestillingsplikt i offentlig sektor (LOS)

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, årsberetning eller lignende.

Hvem gjelder ARP for?

Alle universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Omfanget av plikten varierer mellom små og store, offentlige og private virksomheter. Se tabell under.

Hvem gjelder LOS for?

Alle universiteter og høyskoler i Norge - både private og offentlige. For forskningsinstitutter vil organisasjonsform og art avgjøre om de faller inn under loven. Mer informasjon i [veilederen](#).

Omfanget av ARP

	Generell aktivitetsplikt	Konkretisert aktivitetsplikt *	Redegjørelsesplikt
Offentlige	X	X	X
Private med mer enn 50 ansatte	X	X	X
Private med mellom 20 og 50 ansatte	X	Hvis en av partene krever det	
Private med mindre enn 20 ansatte	X		

*Konkretisert aktivitetsplikt er trinn 4 i analysen

STEG 1

Kartlegge risikoer og andre hindre

- Utfør kartleggingen sammen med tillitsvalgte og tilsatte.
- Gjør en statusvurdering og se på hva dere allerede har gjort.
- Avdekk mulige forhold som kan føre til diskriminering eller hindre likestilling.
- Husk også usynlige hindre som holdninger, fordommer og strukturer.
- Vurder om de mulige risikoene/hindrene eksisterer i din institusjon, og hvor alvorlige de er.

STEG 2

Vurdere årsaker til risikoer

Avdekk årsakene til risikoene/hindrene som er identifisert under steg 1:

- Finnes det retningslinjer, rutiner, goder og systemer som virker diskriminerende?
- Hvorfor er det ulik kjønnsfordeling mellom heltids- og deltidsansatte?
- Hindrer kulturen likestilling?
- Er det lønnsforskjeller som har sammenheng med diskrimineringsgrunnlag som for eksempel alder, funksjonsnedsettelse eller etnisitet?

STEG 3

Iverksette tiltak

Når utfordringene er kartlagt, må dere vurdere hvilke tiltak som kan bidra til å nå målene dere har satt dere.

Forslag til tiltak finner du på [Universitets- og høgskolerådets \(UHR\) nettsider under «Veileder til rapportering om likestilling og mangfold»](#).

STEG 4

Evaluerer resultatet

Tiltakene skal evalueres en stund etter at de er iverksatt.

- Er vedtatte tiltak iverksatt?
- Har tiltakene virket etter hensikten?
- Følger arbeidet den oppsatte tidsplanen?
- Er det behov for nye tiltak?

TIPS

Nyttige tips

I «[Veileder til rapportering om likestilling og mangfold](#)» finner du lister med datakilder, definisjoner og begrepsavklaringer, og en rekke tips og råd til kartlegging, implementering og rapportering. Du finner også lenker til gode eksempler fra ulike typer institusjoner.

På [kifinfo.no](#) finner du Kifs ressurser og anbefalinger for kjønnsbalanse, mangfold og handlingsplaner. Kif har også utviklet en egen [videoserie om hvorfor, hvordan og hva som skal til for å lykkes med handlingsplaner og likestillingsarbeidet](#).

1

Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

I likestillingsredegjørelsen skal følgende være med:

- En kartlegging kjønnsfordelingen i institusjonen.
- Resultatene av lønnskartleggingen fordelt på kjønn.
- Resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid.
- En kartlegging av antall ansatte i deltidsstillinger.
- En kartlegging av andelen midlertidig ansatte.
- En kartlegging av andelen ansatte i foreldrepermisjon.

Lønnskartlegging skal foregå hvert annet år. Disse elementene skal være med i kartleggingen:

- Kartleggingen skal være basert på kvantitative data og alle ansatte skal med (månedslønn eller årslønn i heltidsekvivalenter).
- Arbeidsgiver skal dele inn lønnskartleggingen i stillingsgrupper, eller annen hensiktsmessig inndeling.
- Lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom lønnsopplysninger (gjennomsnitt) og mellom kvinner og menn i de respektive stillingsgruppene.
- Det skal oppgis andel menn og kvinner i hver kategori.
- Det skal gjøres kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi.
- Alt arbeidsvederlag skal med (fastlønn, bonus, goder etc.). Dette kan oppgis sammen, eller hver for seg.
- Resultatene av kartleggingen skal offentliggjøres i anonymisert form.

2

Del 2: Redegjørelse for arbeidet med å oppfylle aktivitetsplikten

I del to av redegjørelsesplikten skal arbeidsgiver redegjøre for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Dette betyr en beskrivelse av hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene og områdene som er nevnt tidligere.

Mange velger å lage en handlingsplan for likestilling som man rapporterer på, se mer informasjon på kifinfo.no.



Ofte stilte spørsmål

FORELDREPERMISJON

Uttak av foreldrepermisjon måles i gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjonen for kvinner og menn i regnskapsåret. Disse tallene finnes ved å legge sammen antall uker kvinner og menn har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året og dele det på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon.

Hvis noen av de ansatte har tatt ut permisjon som graderte foreldrepenger, regnes disse om til hele uker. Det vil si at 50 prosent deltidspermisjon i fire uker regnes som to uker foreldrepermisjon.

MIDLERTIDIGE STILLINGER

Kunnskapsdepartementet (KD) har kommet med en rekke føringer, bl.a. «Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling» som beskriver kommende utfordringer i karriere- og rekrutteringsfeltet i akademia.

KDs rapport «Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren» gir en rekke eksempler på gode tiltak fra sektoren og tiltak som arbeidsgruppen anbefaler.

STILLINGSKATEGORIER

Anbefalte stillingskategorier for høyskoler:

Førstelektor, høyskolelektor, høyskolelektor, stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professor. Toppledere (rektor/prorektor, dekan og direktør).

Anbefalte stillingskategorier for universiteter:

Stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis, professor førstelektor, universitetslektor, dosent og dekan. Toppledere (rektor/prorektor, dekan og universitetsdirektør).

Anbefalte stillingskategorier for forskningsinstitutter:

Forsker 1, 2, 3 og ulike lederstillinger. Se flere kategorier i NIFUs rapport «Kjønnsbalanse i instituttsektoren».

Administrative stillinger

Institusjonene kan gjerne omtale kjønnsbalanse og lønn i relevante tekniske og administrative stillinger. På HK-dirs statistiksider (DBH) finner du kjønnsdelte tall i ti stillingskategorier, inkludert administrative og tekniske stillinger.

KARTLEGGING AV UFRIVILLIG DELTID

Det er mulig å få oversikt over ufrivillig deltidsarbeid på flere måter, for eksempel:

- samtaler med deltidsansatte
- anonyme undersøkelser blant ansatte
- be om rapporter på hvorvidt ufrivillig deltid har vært på agendaen i ulike avdelinger