

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) Oppsummering og resultat av ARP 2021

Dokument informasjon

Dette dokumentet er utarbeidet i forbindelse med «Aktivitet og redegjørelses plikten» for Infocare Norge AS

Dette dokumentet har blitt utarbeidet av Group Controller – Simen Ravndal, og HR ansvarlig Miriam Dagnev i samråd med ansatt representanter

24.05.2022 - Oslo



Agenda

- **Overordnet informasjon**
- Aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Lønnskartlegging

Om Loven, likestilling og diskriminering

Hva er arbeidsgiveres aktivitets- og redegjøringsplikt?

Generelt

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at arbeidsgiver skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om arbeidsgiver ikke kjenner til at noen diskrimineres

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

Diskriminering er når noen, enten direkte eller indirekte, blir behandlet dårligere eller settes i en dårlige posisjon på grunn av et av forholdene under, uten at det er saklig, nødvendig og forholdsmessig

- Kjønn
- Graviditet
- Permisjon ved fødsel eller adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet, religion, livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Alder – men dette grunnlaget har arbeidsgiver ikke plikt til å jobbe med i AR

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.

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP)

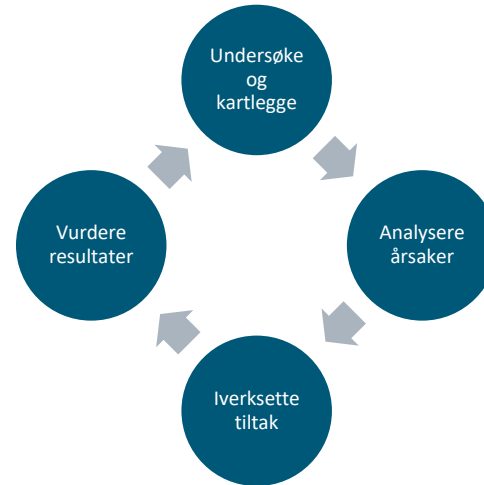


Agenda

- Overordnet informasjon
- **Aktivitets- og redegjørelsesplikt**
- Lønnskartlegging

Aktivitetsplikt

- Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)
 - Arbeidsgiver er pliktig til å gjennomføre alle de fire trinnene i løpet av året, men man må ikke gjøre alt på en gang



Aktivitetsplikt

	Hovedpunkter	Arbeidsgiver skal som et minimum	
Undersøke og kartlegge	Risiko for diskriminering og hindre likestilling hvert år	<ul style="list-style-type: none">• Undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling på de ulike områdene** som er nevnt i loven, i samarbeid med representant for de ansatte• I undersøkelsen skal arbeidsgiver ha fokus på risikoer og hindre for alle de ulike grunnlagene, men arbeidsgiver bør ikke kartlegge sensitive opplysninger om de ansatte (for eksempel antall muslimer & homofile)	 Hvert år
	Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon	<ul style="list-style-type: none">• Kjønnsbalanse (antall kvinner og menn i virksomheten), og forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon• Arbeidet skal gjøres i samarbeid med representanter for de ansatte	 Hvert år
	Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper	<ul style="list-style-type: none">• Lage stillingsnivåer/-grupper av ansatte som gjør likt arbeid og arbeid av lik verdi• Kartlegge kjønnsfordeling og lønnsforskjeller (kvinner og menn) blant alle ansatte totalt og på ulike nivåer/grupper• Gi ansatte mulighet til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet på sitt nivå• Dette skal gjøres i samarbeid med representanter for de ansatte	 Annethvert år
	Ufrivillig deltid	<p>Kartlegge omfanget av ufrivillig deltid blant kvinner og menn. I loven står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». Å være «tilgjengelig for å jobbe mer» skal fortolkes vidt. En deltidsarbeider kan være tilgjengelig for mer arbeid gjennom tilrettelegging eller alternativ arbeidstid, kontorløsning og oppgave</p>	 Annethvert år

** Rekertering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Aktivitetsplikt

Analysere årsaker



Lite kjente eller mangelfulle rutiner, krav eller retningslinjer



Fysiske hindre (som terskler, lite tilrettelagt IKT osv)



Kultur og holdninger blant ledere eller ansatte



Manglende oppmerksomhet på likestilling og diskriminering

Aktivitetsplikt

Iverksette tiltak

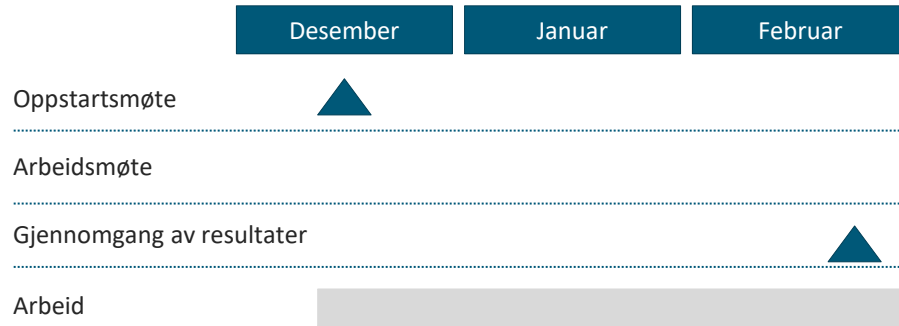
Her handler det om å iverksette tiltak som kan motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold. Loven sier ikke hvilke eller hvor mange tiltak arbeidsgiver skal iverksette, men de bør henge sammen med det arbeidsgiver fant i trinn analysen og kartleggingen. Hvis arbeidsgiver har funnet konkrete tilfeller av diskriminering må arbeidsgiver gjøre det som trengs for å stoppe det så fort som mulig. Hvis det var noen områder arbeidsgiver ikke fant risikoer, hindre eller kjønnsforskjeller, trenger arbeidsgiver heller ikke å iverksette tiltak.

Vurdre resultater av arbeidet

Arbeidsgiver skal vurdre og evaluere arbeidet som ble gjort. Det som kommer frem i evalueringen kan dere ta med dere til neste års arbeid (trinn a.)

- Ledelsen/styret, tillitsvalge og HR kan for eksempel spørre seg
 - Var undersøkelsene vi gjorde nok eller bør vi gjøre andre typer undersøkelser?
 - Har vi gjennomført tiltakene vi skulle?
 - Hadde tiltakene den effekten vi ønsket?
 - Trengs det andre (typer) tiltak?
 - Hvordan fungerte prosessen rundt arbeidet og involveringen av tillitsvalgte, ansatte, personal/HR, styret og ledelse?

Prosess



17.12.2021

Det ble gjennomført et oppstartsmøte hvor arbeidsgiver gikk igjennom arbeidsgivers aktivitetsplikt, de ansattes representanters rolle. Begge parter planla kartleggingen og evalueringen sammen.

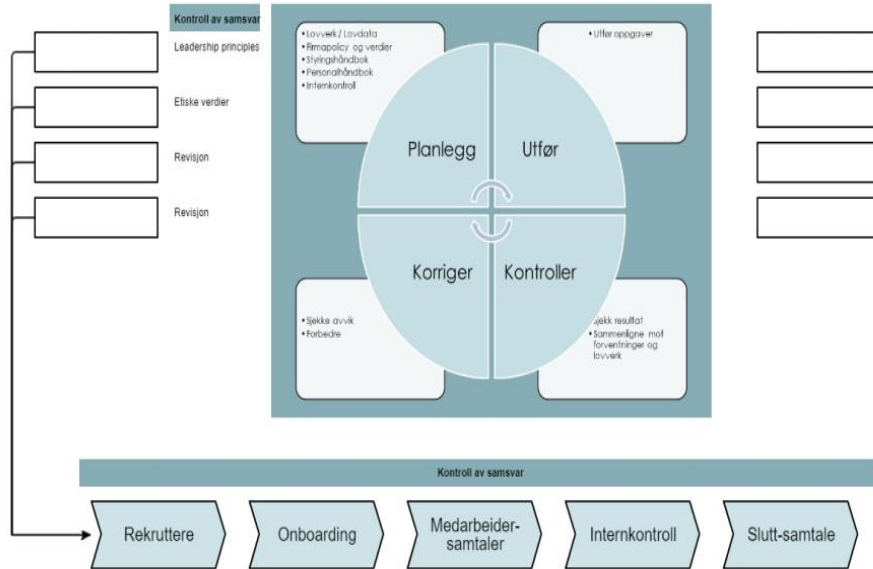
21.02.2022

Det ble gjennomført et møte hvor begge partner gikk igjennom resultatet etter ARP kartleggingen i tillegg til kartleggingen av frivillig/ufrivillig deltid. Kartlegging av deltid og kjønnsbalanse 2021 vil være vedlagt denne presentasjonen.

Resultatet følger på neste side.

Resultat

Likestilling og diskrimineringsprosess



I forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) ble det iverksatt arbeid med å kartlegge bedriftens dokumenterte policyer og rutiner som omhandler de kravene som er satt.

Kartleggingen ble gjennomført basert på informasjon i bedriftens ledeshåndbok, personelhåndbok, HMS-håndbok, og for øvrig de etablerte rutinene og skjemaene som finnes. I prosessen ble det sjekket opp for samsvar med ARP i bedriftens dokumentasjon og rutiner, fra rekruttering av ansatte, gjennom oppfølging, internkontroll og fram til avslutning av et arbeidsforhold.

InfoCare Norge er sertifisert iht ISO9001, og bedriften har derfor utviklet en egen likestilling- og diskrimineringsprosess basert på PDCA – syklusen (Plan-Do-Check-Act). Denne prosessen gjennomgås årlig som en del av kvalitetssikringsarbeidet i bedriften.

Dokumentasjon finnes her: https://infocare-nor.ims.fi/process/flowchart/1576/approved/with_frames

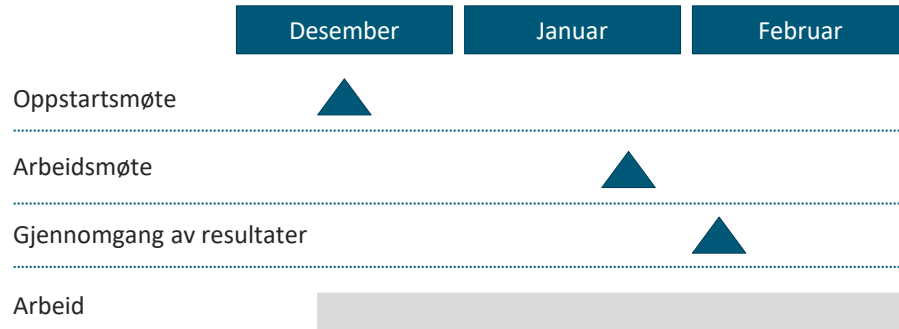
En liste over alle som er ansatt på deltid ble gjennomgått. Det er ingen som jobber ufrivillig deltid.



Agenda

- Overordnet informasjon
- Aktivitets- og redegjørelsesplikt
- **Lønnskartlegging**

Prosess



17.12.2021

Det ble gjennomført et oppstartsmøte hvor arbeidsgiver gikk igjennom arbeidsgivers aktivitetsplikt, de ansattes representanters rolle. Begge parter planla kartleggingen og evalueringen sammen.

20.01.2022

Det ble gjennomført et arbeidsmøte sammen med de ansattes representanter hvor vi ble enige om hvordan de ulike stillingsgruppene skulle vurderes. Videre vurderte begge parter stillinger av lik verdi og hvilke stillinger som skulle inngå i de ulike stillingsgruppene. I dette arbeidsmøte ble det også orientert om ARP kartleggingen som nå var godt i gang.

03.02.2022

Det ble gjennomført et møte hvor partene gikk igjennom resultatet av lønnskartleggingen

Kriterier vi brukte i lønnskartlegging

Lage stillingsnivåer/grupper

Det første steget var at vi definerte stillingsnivåer/-grupper som består av ansatte som gjør likt arbeid eller arbeid av lik verdi. For å komme frem til stillingsnivå/-grupper tok man utgangspunkt i følgende

Likt arbeid og arbeid av lik verdi

Arbeidstakere utfører likt arbeid når de utfører samme eller nesten samme arbeidsoppgaver. For å finne fram til stillinger som er av «lik verdi», skal dere ifølge loven gjøre en helhetsvurdering dere vektlegger

Det betyr at to ulike stillinger kan være av lik verdi selv om stillingene krever ulik fagbakgrunn eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Vi vurderte stillingsgruppene ved å fokusere på innholdet i stillingen og krav til arbeidet, ikke kompetansen eller ansiennitet hos den personen som utfører arbeidet/besitter stillingen i dag.

- Stillingskategorier virksomheten allerede benytter
- Yrkeskoder i yrkeskatalogen
- Annen hensiktsmessig inndeling av grupper av ansatte med utgangspunkt i bedriftens stillinger og organisering

- Kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet i stillingen
- Ansvar som ligger i stillingen
- Arbeidsforhold og anstrengelse
- Evt. Andre relevante faktorer

Kriterier og stillingsgrupper

Med bakgrunn informasjonen i forrige slide, ble IC og ansattrepresentantene enige i følgende kriteriene og stillingsnivåer

Vekting av Kriterier	
Kriterie	Vekting
Kompetanse	50 %
Arbeidsforhold og ansvar	50 %
Totalt	100,00 %

Yrkeskoder	Yrkesnavn	Stillingsnavn(IC)	Kompetanse	Arbeidsforhold og ansvar	Totalscore	Stillingsnivå/ Gruppe
1210155	KONSERNIDIREKTØR	Konsernledelse/Konserndirektører	5	5	5,00	Gruppe 5
1210162	DIREKTØR	Direktører	4	4	4,00	Gruppe 4
3120126	IT-MEDARBEIDER	IT medarbeidere med krav til formell kompetanse	4	3	3,50	Gruppe 3,5
7241150	GRUPPELEDER (TEKNISK SUPPORT KONTORMASKINER)	Avdelingsledere	2	4	3,00	Gruppe 3
2541113	BUSINESS CONTROLLER	Controllere	4	3	3,50	Gruppe 3,5
7241157	TEAMLEDER (SERVICE KONTORMASKINER)	Teamledere	2	3	2,50	Gruppe 2,5
4121115	REGNSKAPSMEDARBEIDER	Økonomi-/Lønnmedarbeider	2	3	2,50	Gruppe 2,5
4114105	KONTORMEDARBEIDER	Kontormedarbeidere(kontraktadmin, Dispatch, annet)	2	2	2,00	Gruppe 2
4114129	KUNDESERVICEMEDARBEIDER (KONTORARBEID)	(SDM,Orderdesk)	2	2	2,00	Gruppe 2
7242106	SERVICEELEKTRONIKER	Tekniker FS & Support/staffing	2	2	2,00	Gruppe 2
9330109	LAGERASSISTENT	Lager- og logistikkmedarbeidere	1	1	1,00	Gruppe 1
3415110	KEY ACCOUNT MANAGER (SALG)	KAM, Bidmanager	4	3	3,50	Gruppe 3,5

Resultat

Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	
	Kvinner/total
Gruppe 2	-1,6 %
Gruppe 3,5	-13,6 %
Total (Hele selskapet)	8,9 %

Kjønnfordeling	
	Kvinner/Total
Gruppe 2	6,2 %
Gruppe 3,5	33,3 %
Total (Hele selskapet)	11,7 %

Det overordnet resultatet av lønnskartleggingen tyder på at det på generelt grunnlag ikke foreligger noen lønnsdiskriminering på bakgrunn av kjønn.

Gruppene som ikke vises har færre enn fem ansatte per kjønn og er derfor ikke med i den offentlige redegjørelsen.

Group Controller og HR Manager vil også gå igjennom statistikken på individnivå for å sikre dette ytterligere