

## Kartlegging av faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Arbeidsgivere i offentlige virksomheter og private arbeidsgivere med over 50 ansatte har plikt til å redegjøre for kjønnsforskjeller på flere områder, blant annet lønn. Dette skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Se [www.bufdir.no/arp/rapport](http://www.bufdir.no/arp/rapport) for å hjelp til redegjørelsen.

Dette verktøyet kan hjelpe dere med å undersøke kjønnsforskjeller i deres virksomhet. De ulike arkene inneholder det dere skal og kan redegjøre for. Se: <https://bufdir.no/arp/lonn> for veiledning til skjemaet.

### ARK 1:

- midlertidige ansettelse
- deltidsstillinger
- ufrivillig deltid
- uttak av foreldrepermisjon
- rekruttering (frivillig)
- lønnsopprykk (frivillig)
- videreutdanning (frivillig)
- arbeidstid (frivillig)
- sykefravær (frivillig)
- sykefravær grunnet sykt barn (frivillig)

### ARK 2:

- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/grupper

### ARK 3:

- hjelpeverktøy for å vurdere stillingsnivå/-grupper

Når forskjellene er kartlagt, skal dere undersøke årsaker og sette inn tiltak for å stoppe eventuell diskriminering [[lenke til www.bufdir.no/arp/aktivitet](#)].

Funnene skal publiseres som en del av virksomhetens likestillingsredegjørelse i årsrapporten [[lenke til www.bufdir.no/arp/rapport](http://www.bufdir.no/arp/rapport)]

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid				Andre forhold som kan hjelpe dere å avdekke utfordringer (frivillig)													
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid		Rekruttering				Lønnsvekst/-økning		Videreutdanning		Arbeidstid		Sykefravær		Fravær grunnet sykt barn	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn	Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
19 %	81 %	40 %	33 %	15,4	12,5	1,16 %	2,30 %	0 %	0 %														

For de fleste av disse opplysningene kan dere velge om dere vil oppgi antall, prosent eller begge deler. Se <https://bufdir.no/arp/lonn> for hjelp til å fylle ut skjemaet

Skal være med i redegjørelsen hvert år

Skal som et minimum være med i redegjørelsen annethvert år

Frivillig

Skal kartlegges, men trenger ikke være med i redegjørelsen

Totalt ansatta 2021:

86  
20 kvinner  
66 menn



## Hjelpeverktøy for å vurdere innplassering i stillingsnivå/-grupper (likt arbeid og arbeid av lik verdi)

### Vekting av kriterier

Kompetanse	
Ansvar	
Arbeidsforhold og anstrengelser	
Sum	100,0 %

Stillingskode/yrkeskode	Kompetanse	Ansvar	Arbeidsforhold og anstrengelser		Totalskåre	Stillingsnivå/gruppe
eks 1					0,0	
eks 2					0,0	
eks 3					0,0	
eks 4					0,0	
eks 5					0,0	
eks 6					0,0	
eks 7					0,0	
eks 8					0,0	
eks 9					0,0	
eks 10					0,0	

Her ser dere hvordan dette kan gjøres i praksis. Eksempelet er kun til illustrasjon, og det er ikke gjort en reell vurdering av verdiene på de ulike kriteriene.

### Vekting av kriterier

Kompetanse	33,0 %
Ansvar	33,0 %
Arbeidsforhold og anstrengelser	33,0 %
Sum	99,0 %

Stillingskode/yrkeskode	Kompetanse	Ansvar	Arbeidsforhold og anstrengelser		Totalskåre	Stillingsnivå/gruppe
Direktør	5	5	5	4	4,6	1
Avdelingsledere	5	4	4	4	4,3	1
Spesialister	5	4	3	3	4,0	2
Dataingeniører	5	3	3	4	4,0	2
Advokater	5	3	3	3	3,6	3
Analytikere	4	3	3	3	3,3	3
Kundebehandler	3	3	3	3	3,0	4
Renhold	2	2	2	5	3,0	4
kantinepersonell	2	2	3	3	2,3	5
Læringer	3	1	3	3	2,3	5

### Dette verktøyet er ment til hjelp og inspirasjon når dere skal vurdere arbeid av lik verdi

Arbeidsgiver skal vurdere hva som arbeid er likt arbeid og arbeid av lik verdi i samarbeid med de ansattes representanter (tillitsvalgte e.l.). Start med å gruppere de som gjør likt arbeid. For å komme fram til arbeid av lik verdi kan øvelsen under hjelpe dere. Les mer: <https://bufdir.no/arp/lonn>

#### Øvelsen har fire steg:

- Valg av vurderingskriterier:** Start med å vurdere hva som ligger i kriteriene kompetanse, ansvar, og arbeidsforhold og anstrengelse i deres virksomhet. Er det andre kriterier som er relevante for å vurdere arbeid av lik verdi hos dere?
- Vektlegging av vurderingskriteriene:** Vurder om alle kriteriene skal telle like mye, eller om dere skal vekte noen av kriteriene mer enn andre .
- Gi skåre:** Ta utgangspunkt i stillingskoder, yrkeskoder, eller andre grupperinger av stillinger dere bruker hos dere. For hver av disse gruppene gir dere skåre på de valgte vurderingskriteriene, for eksempel fra 1 (lav) til 5 (høy).
- Innplasser stillinger i stillingsnivåer/-grupper:** Grupper av stillinger som har lik eller tilnærmet lik skåre, kan plasseres på samme stillingsnivå/-gruppe. Når dere ser resultatene av denne øvelsen, kan det være dere må gjøre noen justeringer.