

Veileder 05/2021

Likestilling i arbeidslivet



Arbeid mot diskriminering på arbeidsplassen

Bakgrunn

Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Dette kan anses som virksomhetens HMS-arbeid, det forebyggende arbeidet før diskriminering oppstår. Gjennom et slik systematisk arbeid unngås forhåpentligvis saker om diskriminering. Slike saker er svært belastende for den det gjelder og for virksomheten. I tillegg gir enkeltsaker ofte heller ikke godt grunnlag for å endre diskriminerende systemer, fordi det kan være vanskelig å se sakene i sammenheng.

Arbeidsgivers plikt

Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med representanter for de ansatte/tillitsvalgte.

Musikkorganisasjonene er i liten grad berørt av de nye reglene om aktivitets- og

kartleggingsplikten, men det er grunn til å ha et bevisst forhold til diskriminering.

Aktivitetsplikten

For å sikre at arbeidstakere og arbeidssøkere får like muligheter er det behov for aktive og målrettede tiltak for å fremme likestilling. Derfor er alle arbeidsgivere i Norge, selv de minste, pålagt en generell aktivitetsplikt som er beskrevet i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven, første ledd.

For alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med over 50 (20) ansatte, gjelder en spesifisert og konkret plikt som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd.

Private og offentlige virksomheter har fra 2020 fått en styrket plikt til arbeide for likestilling og mot diskriminering. Virksomheter har nå et krav på seg til å avdekke om det finnes risiko for diskriminering og utarbeide tiltaksplaner på bakgrunn av dette. Man har også plikt til å kartlegge og offentliggjøre lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere kan beskrives som virksomhetens HMS-arbeid når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering, i tillegg skal gjøre en lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid.

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming. Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet

Per i dag omfattes følgende grunnlag:

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Områder arbeidsgiver er ansvarlig for å følge opp

Vurderingen av risiko og hindre skal gjøres på følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utvikling/opplæring
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv

I forarbeidene understrekes det at dette ikke er en uttømmende liste og at arbeidsgiver gjerne også kan vurdere andre områder.

Redegjørelsesplikt i to deler - alle virksomheter som arbeider etter metodikken i § 26 bokstav a til d, skal redegjøre for:

- faktisk tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten
- arbeidet de har gjort i for å oppfylle aktivitetsplikten

Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig dokument. Hvis redegjørelsen gis i annet offentlig dokument, må det henvises til i årsberetningen.

Kom i gang!

Selv om musikkorganisasjonene i all hovedsak ikke er omfattet av de nye skjerpene

bestemmelsene, har organisasjoner med arbeidsgiveransvar allikevel et generelt ansvar.

Fremgangsmåten kan være:

- (1) Inviter de ansatte til møte. Ta gjerne med tillitsvalgt og/eller verneombud.
- (2) Innarbeid tematikken i HMS-arbeidet
- (3) Skriv om tematikken i årsmeldingen

Ressursdokumenter

Norsk musikkråd har utarbeidet ulike ressursdokumenter. Ta gjerne kontakt med oss dersom du har spørsmål: nmr@musikk.no

Les mer her:

<https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

Kilder:

www.ldo.no

www.lovdatabasen.no

www.bufo.no