

LIKESTILLING (ARP)

Rapportering ARP 2025

Innledning:

Krav:

Håndverkeriet AS er pliktig til å levere rapportering for likestilling i bedriften iht. likestillingsloven. Fristen ble satt til 30.juni 2025.

Hva er ARP:

ARP er en forkortelse for Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet.

Hva sier loven:

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 Håndverkeriet skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for. Pliktene varierer mellom offentlige-, og store og små private virksomheter.

Mer informasjon finnes her om ønskelig:

[Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for arbeidsgivere | Bufdir](#)

Aktivitets- og dokumentasjonsplikt

Private virksomheter med færre enn 50 ansatte

Dere skal jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette kalles «diskrimineringsgrunnlag».

Arbeidet skal (minimum) omfatte områdene:

- ▶ Rekruttering
- ▶ Lønns- og arbeidsvilkår
- ▶ Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- ▶ Tilrettelegging
- ▶ Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Dere skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



På www.bufdir.no/arp finner dere verktøy, svar på spørsmål, og hjelp til å oppfylle pliktene og bli en mer likestilt arbeidsplass.

Aktivitetsplikt

Loven stiller ikke veldig detaljerte krav til hvordan aktiviteten skal gjennomføres, men den krever at dere arbeider aktivt, målrettet og planmessig. Dere bør involvere representanter for de ansatte i arbeidet. De vet ofte hvor "skoen trykker" og kan bidra til bedre løsninger.

Forslag til framgangsmåte

Dette er et forslag. Dere må selv finne et opplegg som passer for dere.

1) Undersøk utfordringer

Dere kan se på statistikk over kvinner og menn, fysiske forhold, rutiner, avtaler og vaner, og holdninger og kultur på arbeidsplassen. Dere skal jobbe med alle områdene og diskrimineringsgrunnlagene nevnt over. Av personvern hensyn skal dere ikke hente inn personlig informasjon om andre forhold enn kjønn.

2) Sett mål og finn tiltak

Loven sier ingenting om hvor mange tiltak dere må ha.

3) Lag en plan og sett i gang

Loven krever at dere jobber planmessig. Dere må derfor ha en plan for hvilke tiltak dere vil sette i gang med. Dere bør utpeke en ansvarlig for den praktiske gjennomføringen og sette frister.

Dokumentasjonsplikt

Dere har plikt til å dokumentere likestillingsarbeidet.

Dere trenger ikke å offentliggjøre dokumentasjonen, men dere må ha den tilgjengelig og kunne legge den frem for Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet, forskere eller ansatte og deres representanter hvis de ber om det.

Dere bør dokumentere hvor mange møter dere har hatt, til hvilke tid og hvem som deltok, og tiltak, planer og mål dere har satt dere.

20 - 50 ansatte:

Utvidet plikt hvis en av partene krever det

Hvis en av partene i virksomheten (arbeidsgiver, tillitsvalgte eller et flertall av de ansatte) krever det, skal også arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte følge pliktene som gjelder for offentlige virksomheter og private virksomheter med flere enn 50 ansatte.

LIKESTILLING (ARP)



Gjennomgang i Håndverkeriet 15.05.2025 & 26.06.2025

Gjennomgangen og revisjon av fjorårets ARP ble gjort med admin gruppen i Håndverkeriet som består av Daglig leder og Prosjektledere 15.05.2025 & 26.06.2025. Tekst markert i **blått** indikerer endringene fra 18.04.2024. Det er også tilført = **Utført** ; = **Utføres pr. Dags dato** og = **ikke utført** for å indikere status på tiltak som ble bestemt innført i 2024.

Hos Håndverkeriet AS er vi bevisste på risikoen for diskriminering og andre hindringer for likestilling som kan oppstå i næringslivet. Vi er opptatt av å styrke styringsstrukturen for å forhindre diskriminering og fremme likestilling på arbeidsplassen. Det er avgjørende for Håndverkeriet å etablere klare retningslinjer, tilby tilstrekkelig opplæring, sikre effektiv kommunikasjon, lytte til ansattes tilbakemeldinger, håndheve ansvarlighet og regelmessig overvåke arbeidspraksiser for å redusere risikoen for diskriminering.

A = Aktivitetsplikt:

Hva er de største risikofaktorene for diskriminering eller andre hindre for likestilling i Håndverkeriet

I Håndverkeriet AS identifiserer vi de største risikoene for diskriminering og likestilling til å være

- Minoriteter
- Språk
- Andel kvinner
- Alder
- **Seksuell orientering**

Våre minoritetsansatte kan stå overfor diskriminering på grunn av rase-, etniske eller kulturelle fordommer **og seksuell orientering**, noe som kan føre til ulik behandling og begrenset tilgang til karriereutvikling.

Kvinner i vår bransje kan møte kjønnsbasert diskriminering, noe som resulterer i lønnsforskjeller, underrepresentasjon i lederroller og mangel på mentorordninger.

Vi er også oppmerksomme på utfordringene personer med utenlandsk opprinnelse **med annet morsmål og religion** kan møte, som språkbarrierer, følelse av å bli utelatt, eller vanskeligheter med å overvinne kulturelle forskjeller. Disse problemene kan føre til en følelse av isolasjon og hindre effektiv kommunikasjon innad i teamene våre.

Vi anerkjenner at aldersdiskriminering kan påvirke både yngre og eldre arbeidstakers ansettelsesmuligheter og karriereutvikling.

Hva er årsakene til de identifiserte risikoer

Risikoene ved diskriminering kan oppstå, spesielt når det er mangel på styring og tilsyn i en organisasjon.

- **Inkonsekvente retningslinjer:** Uten klare og konsekvent anvendte retningslinjer kan det være mangel på standardisering i hvordan ansatte behandles, noe som fører til diskriminerende praksis. For eksempel, hvis kriteriene for forfremmelse ikke er gjennomsluktige eller jevnt håndhevet, kan det resultere i favorisering eller fordommer basert på alder, kjønn eller etnisitet.



Håndverkeriet

LIKESTILLING (ARP)

- **Utilstrekkelig opplæring:** Mangel på styring kan resultere i utilstrekkelig opplæring for ledere og ansatte om mangfold og inkludering. Dette kan føre til misforståelser og at stereotyper blir videreført, samt en svikt i å gjenkjenne og håndtere subtile former for diskriminering.
- **Dårlig kommunikasjon:** Uten riktig styring kan kommunikasjonskanalene være ineffektive, noe som fører til at visse grupper blir uinformerte om sine rettigheter eller endringer i selskapets retningslinjer som kunne gagnet dem, og dermed opprettholder ulikhet.
- **Forsømmelse av ansattes tilbakemeldinger:** Styring inkluderer mekanismer for ansatte til å uttrykke bekymringer og gi tilbakemeldinger. Mangel på slike mekanismer kan føre til at problemer med diskriminering ikke blir rapportert og adressert.
- **Mangel på ansvarlighet:** Effektiv styring holder individer ansvarlige for sine handlinger. Uten det kan diskriminerende oppførsel gå ustraffet, ettersom det ikke er klare konsekvenser eller prosesser for å rapportere og håndtere slik oppførsel.
- **Ineffektiv overvåking:** Styring innebærer overvåking og gjennomgang av praksiser for å sikre at de er rettferdige og ikke-diskriminerende. Mangel på styring kan bety at diskriminerende praksiser ikke blir identifisert eller korrigert, noe som tillater dem å fortsette.

Hvilke tiltak kan vi iverksette som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten

Vi må etablere klare retningslinjer som fremmer mangfold og inkludering, og sikrer at alle ansatte, uavhengig av bakgrunn, føler seg verdsatt og har like muligheter til å bidra og avansere i Håndverkeriet AS. Vi må vi sørge for at alle nye ansatte blir godt kjent med våre styringsdokumenter for å fremme et trygt, inkluderende og høykvalitets arbeidsmiljø.

Følgende dokumenter må ivareta Håndverkeriets innstilling til likestilling og diskriminering og behøver å oppdateres.

- **PSI-skjema** = Personlig sikkerhetsinformasjon, skal inneholde informasjon om likestilling og diskriminering på våre prosjekter = **Utført**
- **HMS-plan:** skal beskrive tilrettelegging for likestilling og diskriminering, som kjønnsespesifikke garderober, oppfordre til et språk i kantinen som alle forstår og at varsling også gjelder likestilling og diskriminering = **Utført**
- **Dottie = selskapets personalhåndbok:** Tilgjengeliggjøre og informere om varslingsrutine for kritikkverdige forhold Håndverkeriet og Etiske retningslinjer Håndverkeriet = **Utført**
- **Ansettelsesavtale:** Eget punkt for likestilling og diskriminering = **ikke utført**
- **Kvalitetshåndbok:** Et dokument som beskriver hvordan Håndverkeriet arbeider. Det understreker vår forpliktelse til kvalitet, og detaljerer hvordan vi tar vare på våre ansatte, og må derfor også si hvordan vi fremmer likestilling og skal unngå diskriminering = **ikke utført**

I tillegg må vi arbeide vi med å øke fokuset på et positivt arbeidsmiljø:

- Ta en gjennomgang med **verneombud** for produksjonsarbeidere = **Utført**
- Etablert et **arbeidsmiljøutvalg** iht. lovforskriften, og ha likestilling og diskriminering på års hjul = **Utført**
- Gjennomfører **medarbeidersamtaler** for å diskutere karriereutvikling og arbeidstilfredshet = **Utføres pr. Dags dato**
- Tar regelmessig opp **diskriminering og likestilling** i våre kvartalsvise allmøter for å forsterke vårt engasjement for en inkluderende arbeidsplass = **ikke utført**
- Utfører en årlig revisjon av **HMS-planen** for å holde våre sikkerhetsstandarter oppdaterte og effektive. = **Utført (revisjon av HMS system fra Avonova)**
- Bruker **bemanningsmøter** for å vurdere teamdynamikk og sikre at alle ansatte jobber godt sammen, og fremmer et harmonisk arbeidsmiljø = **Utføres kontinuerlig**

LIKESTILLING (ARP)



Håndverkeriet

Disse tiltakene er ment å sørge for en arbeidsplass der hver ansatt føler seg verdsatt, respektert og har muligheten til å trives.

Basert på erfaring og tidligere enkelt hendelser har vi i tillegg økt fokuset på

- Hvordan vi bygger teamene på prosjektene for å sørge for et godt arbeidsmiljø
- Skape gode team med god kjemi, samtidig som at arbeidsoppgaver fordeles likt
- Tetter oppfølging av alle ansatte
- Forsøker å unngå sammensetninger som vi av erfaring vet har ført til mobbing på arbeidsplassen
- Ved ny ansettelse så definerer vi tydelig at hvis valget står mellom to kandidater som kvalifiserer helt likt, så er det et fortrinn å være en minoritet som vil representere mangfold i selskapet.
- Standardisere lønnsmatrise for ufaglærte og faglærte med ulik grad av erfaring for å sikre at det ikke differensieres i lønn basert på skjønn for de timelønnede.

Vurdere resultatet av arbeidet etter a-c.

Tiltakene som har blitt implementert hos Håndverkeriet AS for å redusere diskriminering kan ha resultere i en positive effekt. Det er varslet om to tilfeller som er blitt håndtert det siste året, med god effekt basert på tilfredshet i medarbeidersamtaler.

Alle nye ansatte blir gjort kjent med styringsdokumentene som fremmer selskapets kultur for sikkerhet, inkludering og kvalitet. PSI-skjemaet og HMS-planen bidrar til å opprettholde en sikker og respektfull arbeidsplass, mens personalhåndboken og ansettelsesavtalen setter klare forventninger og retningslinjer.

Utdanning av verneombud og etableringen av et arbeidsmiljøutvalg er proaktive skritt mot å adressere arbeidsplassbekymringer og forbedre forholdene. Bemanningsmøter gir plattformer for åpen kommunikasjon og teamvurdering, og medarbeidersamtaler er bra utgangspunkt for samtaler om karriereutvikling og et harmonisk arbeidsmiljø.

Regelmessige diskusjoner om diskriminering og likestilling under allmøter og administrasjonsmøter, sammen med en årlig revisjon av HMS-planen, forsterker selskapets dedikasjon til en inkluderende arbeidsplass. Disse initiativene bidrar samlet til et arbeidsmiljø hvor hver ansatt føler seg verdsatt og respektert, med muligheten til å trives. Dette kan føre til å øke de ansattes tilfredshet, lavere turnover-rater og en mer mangfoldig og innovativ arbeidsstokk, som til slutt forbedrer selskapets omdømme og suksess.

R = Redegjøringsplikt:

Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalpolitikk, strategier, prinsipper, retningslinjer, planer eller andre styrende dokumenter.

Arbeidet med likestilling er tydelig forankret i administrasjonen, og det er en bedring i Håndverkeriets styrende dokumenter.

Hvordan arbeidet er strukturert (herunder samarbeid med ansattes representanter).

Håndverkeriet gjennomfører ukentlige bemanningsmøter hvor dynamikken i prosjektene blant de ansatte og innkjøpte tjenester tas opp.

LIKESTILLING (ARP)



Frem til 1.januar 2024 har Håndverkeriet vært unntatt lovpålagt Arbeidsmiljøutvalg på grunn av bedriftens størrelse. Dette innføres først i 2024 og likestilling og diskriminering er bestemt at skal inn som eget punkt på årshjulet.

Hvordan dere har funnet fram til risikoer, hindre, årsaker og tiltak (trinn a, b og c i aktivitetsplikten)

Dette fant vi frem til ved at prosjektlederne diskutere det i et administrasjonsmøte. Her utvekslet vi erfaringer fra tidligere prosjekter og diskuterte hva som kunne forhindre at en gitt situasjon oppstod. Derav hvilke risikoer som var i bildet, og tiltak som kan forhindre det inn i fremtiden.

Resultatene av arbeidet og tiltakene (trinn d).

Det var en god og åpen diskusjon i gruppen hvor alle fikk muligheten til å ytre sin mening. Det var enstemmig hva som er riktig policy for atferd i Håndverkeriet. Med utgangspunkt i hva vi ønsket å oppnå, diskuterte vi sammen ved bruk av erfaring og idemyldring hvordan vi kunne oppnå ønsket resultat i gitte situasjoner for å fremme rett tiltak.

Planer og forventninger for videre arbeid og tiltak.

Planen videre er å arbeide med tiltakene oppgitt.