

# Det kongelige Fornyings- og administrasjonsdepartement

## PM 2009-19

# Informasjon om aktivitets- og rapporteringsplikten vedrørende likestilling og arbeid mot diskriminering

Dato: 02.11.2009

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok [nytt pkt. 1.6.5](#)

Arbeidsgivere har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin virksomhet. Disse pliktene gjelder bl.a. kjønn, nedsatt funksjonsevne, og etnisitet. Pliktene er nedfelt i likestillingsloven [§ 1a](#) 2. ledd, diskrimineringsloven [§ 3a](#) 2. ledd og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 3](#) 2. ledd.

Aktivitetsplikten krever konkrete mål og tiltak. Det er opp til hver enkelt virksomhet å vurdere hva som er relevante tiltak ut fra egne utfordringer. Aktivitetsplikten handler blant annet om rekruttering, forfremmelse, utvikling, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering.

Rapporteringsplikten forutsetter at arbeidsgivere må rapportere om dette arbeidet i årsrapporten, årsberetningen eller årsbudsjettet. Rapporteringen må gi en beskrivelse av hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og evt. gjennomført. Videre må mål, tidsplan for gjennomføring og status angis.

Fagdepartementene må rapportere om temaet til Prop. 1 S.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil kunne foreta undersøkelser, be om opplysninger, gå i dialog med virksomheten og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten, men vil ikke kunne pålegge den enkelte virksomhet konkrete tiltak. Når det gjelder rapporteringsplikten, vil Likestillings- og diskrimineringsombudet etter klage eller på eget initiativ, kunne kontrollere om årsberetningen, årsrapporten eller årsbudsjettet tilfredsstiller lovens krav. Dette innebærer at Likestillings- og diskrimineringsombudet både kan kontrollere at virksomheten faktisk har redegjort i henhold til plikten, og selve innholdet i redegjørelsen. Likestillings- og diskrimineringsombudet kan med andre ord foreta en kvalitetskontroll av rapporteringen. Manglende oppfølging av rapporteringsplikten vil kunne møtes med pålegg fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og eventuelt tvangsmulkt.

Vi viser også til veiledningen som Barne- og likestillingsdepartementet har utarbeidet i samarbeid med hovedorganisasjonene i arbeidslivet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Veiledningen finnes på [www.LDO.no](http://www.LDO.no).

Etter fullmakt

Siri Røine  
Statens personaldirektør

Oddbjørn Tønder  
Avdelingsdirektør

*Saksbehandlere:*

*Tone Engebretsen, tlf. 22 24 48 54*

*Godtfred Bøen, tlf. 22 24 48 46*