



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2020-12: Likestillings- og diskrimineringsloven: Forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2020-06-03

Publisert PM-2020-12

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.6.

PM-2020-12 Likestillings- og diskrimineringsloven: Forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt

Dato: 3.6.2020

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.6

Det er innført en forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gjelder første gang året 2020, i årsrapporter som publiseres i 2021. Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt for likestilling og ikke-diskriminering.

Denne personalmeldingen omfatter hvilke plikter som særlig gjelder for *statlige arbeidsgivere*, og hva som er nytt på dette området. For ytterligere innføring og råd om fremgangsmåte vises det til en egen veileder om aktivitets- og redegjøringsplikten, utarbeidet av Bufdir. Denne erstatter tidligere veileder fra KMD. I tillegg kan Likestillings- og diskrimineringsombudet kontaktes for veiledning og oppfølging avplikten. I det følgende gis en kort innføring i regelverket.

Aktivitetsplikten for statlige arbeidsgivere

Aktivitetsplikten er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26, og legger opp til at arbeidsgiver skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes i virksomheten. Formålet er å kunne sette i verk tiltak tidlig for å hindre diskriminering, og øke bevisstheten generelt om likestilling i virksomheten.

Aktivitetsplikten er formulert som fire steg som arbeidsgiver må gjennomføre hvert år:

- Vurdere om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i virksomheten
- Analysere årsaker til identifiserte risikoer

- c. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d. Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a-c

Arbeidet etter bokstav a-d skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.

Hva er nytt?

Det som er nytt er at arbeidsgiver skal gjøre en **lønnskartlegging** og en kartlegging av **ufrivillig deltid**, som ledd i aktivitetsplikten, bokstav a. Denne delen av aktivitetsplikten skal gjøres **hvert andre år**. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der den ansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. For nærmere beskrivelse av elementene som inngår i en lønnskartlegging, se nedenfor, under redegjørelsesplikten.

Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid kommer i tillegg til at arbeidsgiver også hvert år skal vurdere risiko for diskriminering blant annet når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og fritid. Dette er ikke en uttømmende liste, og arbeidsgiver kan også selv vurdere andre områder. Et område som nevnes i forarbeidene til loven, er hvem som får tilgang til kompetansehevende tiltak.

Det er i tillegg gjort en utvidelse knyttet til hvilke områder/diskrimineringsgrunnlag arbeidsgivere skal jobbe med. Det som er nytt er **kjønnsbasert vold** og **sammensatt diskriminering**, dvs. hvor en person er diskriminert på flere grunnlag samtidig (f.eks. både på grunn av kjønn og alder). Disse kommer i tillegg til de eksisterende grunnlagene som det er forbud mot å diskriminere på grunnlag av:

- Kjønn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Gravitet, foreldrepermisjon og adopsjon

Redegjørelsesplikten for statlige arbeidsgivere

Redegjørelsesplikten er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Arbeidsgiver skal redegjøre for

1. Den faktiske tilstanden når det gjelder **kjønnslikestilling**
2. Hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten (punkt a-d nevnt over, og gjelder alle diskrimineringsgrunnlag)

Begge deler representerer en utvidelse av redegjørelsesplikten sammenlignet med hvordan den var før 1.1.2020, og henger sammen med de nye kravene om kartlegging av hhv. lønn og ufrivillig deltid.

Ad 1/ Redegjørelse for faktisk tilstand når det gjelder kjønnslikestilling

Følgende elementer skal minimum skal være med:

- Kjønnsbalanse i virksomheten
- Resultatene av lønnskartleggingen fordelt på kjønn
- Resultatene av kartleggingen av ufrivillig deltid
- Andel midlertidig ansatte
- Andel i foreldrepermisjon

Det gir best oversikt dersom andel kvinner/menn oppgis på hvert punkt.

Nærmere om lønnskartlegging

Lønnskartlegging skal foregå annet hvert år. Elementene som må være med er:

- Kartleggingen skal være basert på kvantitative data (månedslønn eller årslønn i heltidsekvivalenter). Alle ansatte skal tas med.
- Arbeidsgiver skal dele inn hensiktsmessige grupper, for eksempel stillingsgruppe
- Kartleggingen skal være basert på sammenligning mellom lønnsopplysninger (gjennomsnitt) mellom kvinner og menn i de respektive stillingsgruppene

- Det skal oppgis andel kvinner og menn i hver gruppe/kategori
- Det skal gjøres kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi, på tvers av virksomheten
- Alt arbeidsvederlag skal med (fastlønn, bonus, goder etc).
- Resultatene av kartleggingen skal offentliggjøres i anonymisert form

De ansatte skal sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke grupper som skal i hvilken stillingskategori. Bufdir skal utarbeide maler for lønnskartleggingen innen tredje kvartal 2020.

Ad 2/ Redegjørelse for hva arbeidsgiver har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten

Etter at faktisk tilstand for kjønnslikestilling er kartlagt, skal arbeidsgiver beskrive hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten (jf. likestillingsloven § 26, bokstav a-d). Hva har arbeidsgiver gjort for å begrense risikoen for diskriminering og for å fremme likestilling i sin virksomhet? Av hensyn til personvern, er det kun kjønnslikestilling som skal rapporteres kvantitativt i virksomhetens redegjørelse. Når det gjelder *de øvrige diskrimineringsgrunnlagene* skal arbeidsgiverskriftlig redegjøre for arbeidet som er gjort, for å oppfylle aktivitetsplikten. Dette vil være en redegjørelse et mer overordnet nivå, hvor det for eksempel redegjøres for hvordan virksomheten generelt har jobbet med aktivitetsplikten. Redegjørelsen kan for eksempel også omtale hvorvidt og hvordan de tillitsvalgte har vært involvert i arbeidet, eventuelle funn og tiltak som planlegges eller er gjennomført.

Hvor skal arbeidsgiver redegjøre?

Arbeidsgiver skal redegjøre i årsberetning eller annet offentlig dokument. Med offentlig dokument menes et dokument som er tilgjengelig på virksomhetens hjemmeside, eller på annen måte dersom virksomheten ikke har en hjemmeside. Departementene skal rapportere i Prop.1 S.

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Kristina Jullum Hagen
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen