



UiO : **Det juridiske fakultet**

Vibeke Blaker Strand
UiO Koordineringsgruppen for likestilling
20. september 2022

Aktivitets- og redegjørelseplikten



Utvikling

- Likestillingsloven 1978: formålsbestemmelsen § 1: lovens formål var å «fremme likestilling mellom kjønnene» og «særlig å bedre kvinnens stilling».
- 2002: ny bestemmelse likestillingslovens § 1a: «Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.»
- Likestillingsloven 1978 spydspiss i utvidelsen til andre grunnlag.
- I dag: likestillings- og diskrimineringsloven 2017 kapittel 4: inneholder ulike bestemmelser om *aktivt likestillingsarbeid*.
- Menneskerettslig konvensjonspraksis konkretiserer statenes **plikt** til aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering på **alle grunnlag**
- EU/EØS-retten inneholder **generelle formålsbestemmelser** om aktivt likestillingsarbeid. Dette er bestemmelser om forpliktende dialog, samt **frivillige gjennomføringsordninger**. Av mindre betydning enn menneskerettighetene.

ØSK-komiteen, General Comment No. 20 «Non-discrimination in economic, social and cultural rights» (2009) avsnitt 39.

States parties **must adopt an active approach to eliminating systemic discrimination and segregation in practice.** Tackling such discrimination will usually require a comprehensive approach with a range of laws, policies and programmes, including temporary special measures. States parties should consider using incentives to encourage public and private actors to change their attitudes and behaviour in relation to individuals and groups of individuals facing systemic discrimination, or penalize them in case of non-compliance. Public leadership and programmes to raise awareness about systemic discrimination and the adoption of strict measures against incitement to discrimination are often necessary. Eliminating systemic discrimination will frequently require devoting greater resources to traditionally neglected groups. Given the persistent hostility towards some groups, particular attention will need to be given to ensuring that laws and policies are implemented by officials and others in practice.

Generelt om aktivitets og redegjørelsesplikten i Idl kap 4

Aktivitetsplikt

Ldl § 24, § 25 og § 26

Pålegger offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Gjelder alle grunnlag – og **kombinasjoner av grunnlag**

Redegjørelsesplikt

Ldl § 24 annet ledd og Idl § 26 a

Pålegger offentlige myndigheter, offentlige arbeidsgivere og de største private arbeidsgiverne en plikt til å redegjøre for tiltak som er tatt i bruk for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Redskap for å vurdere og forbedre

UiOs aktivitets- og redegjørelsesplikt – som offentlig myndighet

Likestillings- og diskrimineringsloven § 24

«Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal **redegjøre** for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i **årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.**»

Bufdir

Veileder:

[https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_r
edegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/](https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_r
edegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/)

UiOs aktivitetsplikt – som arbeidsgiver

Ldl § 26 første og annet ledd

«Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og **søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene **rekruttering, lønnsarbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.**»

Obligatorisk arbeidsmetode for offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere av en viss størrelse

Ldl § 26 annet ledd

”I **alle offentlige virksomheter**, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder **annethvert år** kartlegge **lønnsforhold** fordelt etter kjønn og bruken av **ufrivillig deltidsarbeid**,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.»

Bufdir

Veildedder:

https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/

Plikten til utarbeidelse av kjønnsdelte lønnsstatistikk

Proposisjonen:

«Den foreslåtte lønnskartleggingen vil være et nytt moment i den lovbestemte arbeidsmetoden, som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Lønnskartleggingen, og det tilhørende arbeidet som skal gjøres i henhold til arbeidsmetoden i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, skal på denne måten kunne bidra til å forklare om lønnsforskjellene kan ha sammenheng med kjønn og om det dermed kan være risiko for lønnsdiskriminering på grunn av kjønn.»

Lønnskartlegging – 5 krav

Følger av Prop.63 L (2018–2019) punkt 3.7.2.4

Lønnskartlegging skal være basert på:

- innsamling av kvantitativ data om de ansattes lønn og alle ansatte skal omfattes av lønnskartleggingen
- sammenligning mellom lønnsopplysninger (gjennomsnitt) for menn og kvinner i den respektive stillingsgruppen.
- utforming av stillingsgruppene skal basere seg på en vurdering av hvilke stillinger som er sammenlignbare («samme arbeid» eller «arbeid av lik verdi»).
- ansatte skal sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i en stillingsgruppe
- Lønnskartleggingen skal dokumenteres og offentliggjøres

Redegjøringsplikt som arbeidsgiver, Idl. § 26 a

”Arbeidsgiver som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for **den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjøre for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.**

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. [...]

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. [...]

Redegjørelse for den faktiske tilstanden vedrørende kjønnslikestilling

I Veileder for ARP utarbeidet av Bufdir framgår det at arbeidsgiver hvert år skal kartlegge og redegjøre for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Videre skal arbeidsgiver minimum annethvert år kartlegge og redegjøre for:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinnens andel av menns lønn i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kvinnens andel av menns lønn i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Redegjørelse om oppfyllelsen av aktivitetsplikten etter § 26 annet ledd

Gjelder alle diskrimineringsgrunnlag, viktig virkemiddel for å gjennomføre arbeidsmetoden som nedfeller seg i Idl § 26 annet ledd.

Bufdirs veileder for ARP:

- Følgende temaer skal omfattes:
- Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert? Hvem deltar? I hvilke fora? Hvor ofte møtes de?
- Hvordan har dere jobbet for å identifisere diskrimineringsrisikoer på ulike grunnlag?
- Hvilke diskrimineringsrisikoer har dere oppdaget?
- Hva er årsakene til disse diskrimineringsrisikoene?
- Hvilke tiltak er gjennomført innenfor de ulike personalpolitiske områdene? Hvilke tiltak er planlagt?
- Hva er resultatene av dette arbeidet og forventninger framover?

Litt om LDOs og Nemndas håndheving av redegjøringsplikten, som er regulert gjennom diskrimineringsombudsloven (diskrol)

Ombud diskrol § 5 fjerde ledd

«Ombudet skal *følge opp* aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § § 24, 25, 26 og 26 a, samt rapporteringsplikten om likestilling og ikke-diskriminering etter regnskapsloven § 3-3 c. Ombudets **oppfølging** kan blant annet innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en **felles** tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Ombudet kan videre **gjennomgå likestillingsredegjørelsene**, analysere funnene og komme med et forslag til forbedringstiltak og styrket innsats på likestillingsarbeidet i virksomheten. Ombudet kan også gjennomføre **oppfølgingsbesøk** i virksomhetene»

Ombud diskrol § 5 fjerde ledd

- Departementet foreslår at begrepet «**kontroll**» erstattes med begrepet «**oppfølging**», uten at meningsinnholdet endres. Begrepet oppfølging vil i motsetning til kontroll, indikere en mykere innretning for kontroll-/og oppfølgingsoppgaven, noe også Skjeie-utvalget anbefalte som et utgangspunkt for offentlige myndigheters tilsyn med aktivitetsplikten. Prop.63 L (2018–2019) punkt 3.11.4.1 s. 99.
- Ombudet skal, på eget initiativ, følge opp at virksomheten utarbeidet en redegjørelse som tilfredsstillende lovens krav. (Prop.63 L (2018–2019) punkt 3.11.4.1 s. 100–101.
- Ombudet kan bringe brudd inn til nemnda, diskrol § 8

Nemnda, brudd på Idl § 26 a (arbeidsgiveres redegjørelsesplikt)

- Nemnda har etter diskrol § 11 har kompetanse til å fatte vedtak om det foreligger brudd på forpliktelsen
- Nemnda har myndighet til å pålegge tiltak som retting av ufullstendig og mangelfull redegjørelse. For å sikre oppfyllelse av redegjørelsesplikten, kan nemnda sette en frist for å etterkomme pålegg om retting, samt ilegge tvangsmulkt dersom fristen brytes.

Ombudet Idl § 13 sjette ledd (forebygge trakassering, seksuell trakassering)

- Bestemmelsen pålegger arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering.
- Ombudet har ikke lenger kompetanse til å avgi en ikke-bindende uttalelse av om det foreligger brudd på forebyggings- og forhindreingsplikten, men har i årenes løp opparbeidet solid kompetanse vedrørende denne bestemmelsens gjennomføring.
- Ombudet vil kunne bringe saker som gjelder brudd på plikten inn for nemnda, jf. diskrol § 8.

Nemnda, brudd på 13 sjette ledd

- Arbeidstaker, LDO m.v. kan innklage brudd på forebyggelses- og forhindreingsplikten i Idl 13 sjette ledd til nemnda
- Nemnda kan fatte vedtak om brudd på Idl § 13 sjette ledd