

Faktaark

Informasjon om likestillingsplikten for offentlig sektor og krav som stilles til dere som offentlig myndighet

I dette faktaarket finner du samlet informasjon om likestillingsplikten for offentlig sektor etter likestillings- og diskrimineringslovens § 24, og informasjon om hvordan offentlige myndigheter kan gå frem for å oppfylleplikten.

Regelverket som gjelder i denne sammenheng

Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder to utfyllende aktivitets- og redegjørelsesplikter. Den eneplikten, nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a, gjelder deres virksomhet som *arbeidsgiver*. Denneplikten er etterhvert godt kjent hos de fleste offentlige virksomheter, da den nevnes i kommuneloven § 17 og har betydning for partssamarbeidet. De fleste refererer til denneplikten som «aktivitets- og redegjørelsesplikten», eller bare «ARP-plikten».

Den andreplikten, som dette faktaarket handler om, er nedfelt i likestillings- og diskrimineringslovens § 24, og gjelder deres virksomhet som *offentlig myndighet*. Innholdet i denneplikten er ikke like godt kjent hos alle, blant annet fordi kravet om å redegjøre for arbeidet på dette området kom inn i loven først i 2020.

For å unngå forvirring mellom disse to pliktene, referer ombudet tilplikten som gjelder virksomheten som *offentlig myndighet* som «likestillingsplikten for offentlig sektor», forkortet som «LOS-plikten».

Likestillingsplikten for offentlig sektor er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Her står det:

«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.»

Loven gir ikke en nærmere definisjon av hva som menes med å arbeide «*aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering*», men i forarbeidene, **Prop.63 L (2018-2019) pkt. 3.10.1.5.** (s. 93), står det presisert at offentlige myndigheter blant annet **skal**:

- ha rutiner for å gjennomføre en situasjonsanalyse av virksomhetens likestillingsutfordringer og gjøre en vurdering av risiko for at diskriminering kan forekomme
- vurdere tiltak for å motvirke risiko for diskriminering

En slik situasjonsanalyse, foretatt med utgangspunkt i diskrimineringsgrunnlagene i lovens § 6 (se kulepunkter i neste avsnitt), vil også danne et kunnskapsgrunnlag om likestillingssituasjonen på eget forvaltnings-/tjenesteområde. Dette skal blant annet brukes til egen virksomhetsstyring, myndighetsutøvelse og forbedring av kvaliteten på tjenester som virksomheten tilbyr.

Hvordan jobbe i tråd med likestillingsplikten?

Arbeidet med å oppfylle likestillingsplikten for offentlig sektor er ikke ment å være noe som kommer «i tillegg til» alt annet arbeid som virksomheten holder på med. Hensikten med plikten er å sørge for kvalitetssikring av arbeidet som allerede gjøres, slik at virksomhetens daglig arbeid kommer hele befolkningen til gode og sikrer hele befolkningen en likeverdig opplevelse av tjenester og andre satsninger, uavhengig av:

- kjønn
- graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet (herunder språk, hudfarge og nasjonal avstamning)
- religion og livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- alder
- kombinasjoner av disse (sammensatt diskriminering)

Plikten omfatter alle offentlige instanser som utøver myndighet (samt private aktører med delegert myndighet fra det offentlig). Plikten er likevel ikke begrenset kun til myndighetsutøvelse. Loven er tydelig på at plikten gjelder «all [...] virksomhet», og omfatter derfor alle aktiviteter og oppgaver som en offentlig myndighet har ansvar for, blant annet:

- utvikling av lover, forskrifter og annet regelverk
- utforming og gjennomføring av tjenester
- kommunikasjon og informasjon
- budsjettarbeid og fordeling av økonomiske midler
- planlegging, som kommuneplaner og reguleringsplaner
- generelle satsinger og tiltak
- infrastruktur
- behandling, utforming og gjennomføring av vedtak
- klager fra andre forvaltningsorganer
- tilsyn og kontroll
- med mer.

Lovens § 24 sier at «*Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling.*» Her legges det til grunn at virksomheten tar utgangspunkt i et sett med prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering.

Noen virksomheter har nedfelt slike prinsipper, prosedyrer og standarder i en egen likestillingspolicy eller tilsvarende dokument, som både sier noe om ambisjonene for virksomhetens arbeid på et overordnet nivå, og på de konkrete ansvarsområdene nevnt ovenfor.

Mange virksomheter har ikke samlet sine prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering i en formell likestillingspolicy. I mangel på en formell likestillingspolicy kan det likevel være mulig å finne frem til aktuelle prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering spredd i ulike dokumenter, for eksempel: virksomhetens serviceerklæring, interne rutinebeskrivelser, interne retningslinjer, opplæringsmanualer, policynotater, osv.

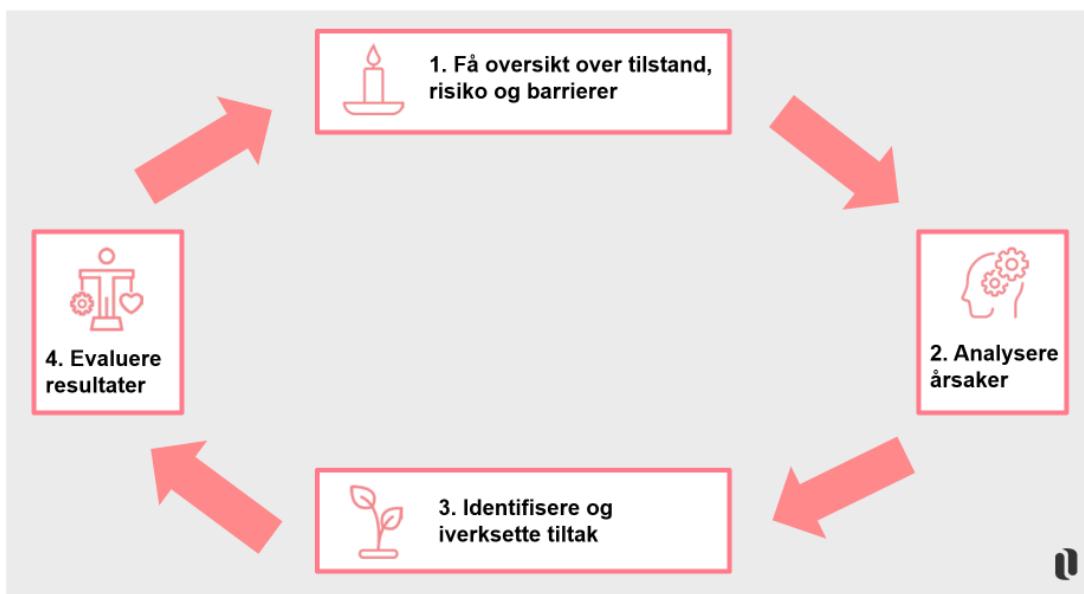
For å kunne imøtekomme likestillingsplikten, er det nødvendig å kunne identifisere hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering som deres virksomhet jobber ut ifra. Dette kan også innebære at virksomheten identifiserer hvor det kan være behov for å utarbeide prinsipper, prosedyrer og standarder og/eller konkretisere nærmere de som finnes, slik at det er mulig å bruke de i praksis. Likestillings- og diskrimineringsloven § 1 gir en enkel definisjon på likestilling og diskriminering, som kan brukes i denne forbindelse. LDO kan gi nærmere veiledning i hvordan en likestillingspolicy kan se ut.

Fire-steps arbeidsmetodikk

Loven stiller ingen krav til hvordan offentlige virksomheter skal «*omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling*» utover at det skal være et «*aktivt, målrettet og planmessig*» arbeid som tar utgangspunkt i en situasjonsanalyse.

Ombudet anbefaler at virksomheter tar utgangspunkt i en 4-steps arbeidsmetodikk for å jobbe med likestillingsplikten i § 24. Dette er den samme arbeidsmetodikken som offentlige virksomheter må forholde seg til i forbindelse med oppfyllelse av deres plikt som arbeidsgiver etter lovens § 26. Ombudets erfaring er at denne måten å strukturere arbeidet på, både gir muligheter for intern kompetanseoverføring og bidrar til at arbeidet med pliktene kan samkjøres der det er hensiktsmessig. Stegene i 4-steps arbeidsmetodikken er:

- 1) kartlegge dagens tilstand med mål om å identifisere mulige barrierer og risiko for diskriminering
- 2) identifisere og analysere årsaker til barrierer
- 3) identifisere og iverksette egnede tiltak som adresserer disse
- 4) evaluere tiltakene



Arbeid med en situasjonsanalyse, der dagens situasjon sammenlignes med idealsituasjonen beskrevet i virksomhetens *prinsipper, prosedyrer og standarder*, sammenfaller med steg 1. Dersom dere identifiserer mulige barrierer, forhold med forbedringspotensial eller annen risiko for diskriminering, blir neste steg å identifisere årsakene til dette.

Når man vurderer årsakene til barrierer, er det hensiktsmessig å vurdere om deres virksomhet kan påvirke disse og hvordan dere kan gjøre dette. Denne vurderingen legger grunnlaget for steg 3), som er å identifisere og iverksette tiltak. Alle tiltak bør kobles til et konkret mål som forankres i virksomheten, slik at det blir en naturlig del av virksomhetens arbeid. En eller flere nøkkelpersoner bør få ansvar for iverksetting av tiltak, mens en person i ledergruppen bør utpekes som «eier». Det er viktig at det etableres tydelige milepæler og frister for arbeidet. Når fristene er nådd, er det tid for 4) steg, som innebærer å evaluere hvorvidt tiltakene resulterte i de målene som ble identifisert, innenfor fristene som ble satt.

I praksis vil denne metodikken kunne bidra til økt bevissthet rundt hvordan dere jobber for å fremme likestilling i deres virksomhet. Metodikken legger også opp til at analysen bygger på konkrete opplysninger om tjenestemottakerne som virksomheten er til for. Metodikken vil derfor kunne bidra til et mer effektivt arbeid, mer realistisk budsjettering og færre klager. Det kan også bidra til et bedre arbeidsmiljø for de ansatte.

Hvordan gjennomføre en redegjørelse etter § 24?

Loven stiller krav om at dere skal redegjøre for arbeidet i en årlig redegjørelse. Redegjørelsen skal være offentlig. Det kan publiseres som et eget dokument eller inkorporeres som en del av årsrapporten. Redegjørelsen skal beskrive minst fire momenter:

1. Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder dere har for likestilling
2. Hvilke tiltak dere har igangsatt for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i deres arbeid (med andre ord, hvordan dere arbeider for å omsette de ovennevnte prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling)
3. En vurdering av resultatene dere har oppnådd
4. Hvilke forventninger og planer dere har for arbeidet fremover

Buudir har utarbeidet en mal som kan være nyttig i arbeidet med utvikling av deres redegjørelse. Malen kan også fungere som en sjekkliste under arbeidet generelt:

<https://buudir.no/globalassets/global/arp/sept-2020-buudirs-eksempelmal-for-likestillingsredegjorelse-offentlige-myndigheter.docx>

På Buudirs sider finner dere også oversikt over en del risikofaktorer som kan være nyttig når dere jobber med situasjonsanalysen:

https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_offentlig_e_myndigheter/#heading-contentlink-114986

Ta kontakt med ombudet for veiledning

Dersom dere ønsker nærmere veiledning i hvordan gå frem for å lage en redegjørelse, eller hvordan gå frem for å oppfylle plikten generelt, er det bare å ta kontakt med likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet gir gratis veiledning og har også mulighet til å skreddersy kurs og annen opplæring etter nærmere avtale.

Kontaktinformasjon:

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Telefon 23 15 73 00

Epost: post@ldo.no