

# Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering

Veileder for arbeidslivet i aktivitets-  
og rapporteringsplikten





# Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering

Veileder for arbeidslivet i aktivitets-  
og rapporteringsplikten



# Innhold



<b>Innledning</b>	<b>6</b>
<b>Hvorfor er mangfoldsarbeid viktig?</b>	<b>7</b>
<b>Plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering</b>	<b>8</b>
<b>Arbeidsgivers ansvar</b>	<b>13</b>
<b>Offentlige myndigheters ansvar</b>	<b>18</b>
<b>Arbeidslivets organisasjoner innenfor sine virkefelt</b>	<b>20</b>
<b>Håndheving</b>	<b>21</b>
<b>Kontaktinformasjon</b>	<b>22</b>

# Innledning

Mangfoldsarbeid:  
lønnsomt for virksomheten  
lønnsomt for samfunnet

Denne veilederen skal hjelpe arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner til å fremme likestilling og skape et samfunn uten diskriminering.

Virksomhetene har en plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion m.m\*.

Veilederen inneholder eksempler slik at det skal bli enklere for arbeidsgivere å oppfylle aktivitets- og rapporteringsplikten på de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene.

Veilederen er utarbeidet av Barne- og likestillingsdepartementet, partene i arbeidslivet og Likestillings- og diskrimineringsombudet.

*\*Pliktene er forankret i Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.*

# Hvorfor er mangfoldsarbeid viktig?



## **Konkurransedyktig arbeidsmiljø**

Aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å:

- Rekruttere de beste medarbeiderne
- Anvende alle ansattes kompetanse
- Bedre trivsel og lavere sykefravær

## **Nye muligheter**

Aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å:

- Øke kunnskap om kunder og brukere
- Utvikle gode produkter og tjenester
- Påvirke og endre holdninger

## **Godt omdømme**

Aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å:

- Fremme likestilling og hindre diskriminering
- Ta et aktivt og bevisst samfunnsansvar
- Utvikle attraktive arbeidsplasser

# Plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering

## Lovenes formål

### **Kjønn**

Fremme likestilling mellom kjønnene med særlig sikte på å bedre kvinnens stilling

Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling

*Likestillingsloven*

### **Etnisitet, religion mv.**

Fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter

Hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn

*Diskrimineringsloven*

### **Nedsatt funksjonsevne**

Fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne

Hindre diskriminering

Bidra til nedbygging av samfunnsskapte barrierer og hindre at nye skapes

*Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 inneholder bestemmelser som forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstaker-organisasjon, seksuell orientering eller alder. For at en mangfoldsstrategi skal bli helhetlig, bør en også ta hensyn til disse grunnlagene.



## Gode likestillingstiltak...

- ... må ha konkrete mål
- ... bør være forankret i ledelsen
- ... må inn i praktiske rutiner
- ... må følges opp og evalueres

## Aktivitetsplikten

Arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

- **AKTIVT** betyr å iverksette konkrete tiltak
- **MÅLRETTET** betyr å definere målet for arbeidet og hvem som er ansvarlig
- **PLANMESSIG** betyr å utarbeide og følge en bevisst strategi

### **Private arbeidsgivere med mindre enn 50 ansatte**

Må arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av **kjønn**

Som arbeidsgiver i egen virksomhet

### **Private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte**

Må arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av **kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne**

Som arbeidsgiver i egen virksomhet

### **Offentlige myndigheter**

Må arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av **kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne**

Som arbeidsgiver i egen virksomhet

Innen sine virkefelt

### **Arbeidslivets organisasjoner**

Må arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av **kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne**

Som arbeidsgiver i egen virksomhet

Innen sine virkefelt

### **Universell utforming**

I tillegg skal alle offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Universell utforming er utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig. Denne veilederen omhandler ikke universell utforming.

# Rapporteringsplikten

Rapporteringen må gi en beskrivelse av hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført. Videre må mål, tidsplan for gjennomføring og status angis.

- Virksomhetene skal rapportere i årsmeldingen eller årsbudsjettet.
- Omfanget skal tilpasses virksomhetens størrelse og annen rapportering i årsrapporten. Det vil kunne stilles større krav til offentlige virksomheters redegjørelse.
- Rapporteringen bør brukes til å planlegge videre arbeid.

## HVEM SKAL RAPPORTERE?

### Private arbeidsgivere med mindre enn 50 ansatte

Skal rapportere om tilstand på likestilling mellom kjønnene blant ansatte

Skal rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak

#### GRUNNLAG:

- Kjønn

### Private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte

Skal rapportere om tilstand på likestilling mellom kjønnene blant ansatte

Skal rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak

#### GRUNNLAG:

- Kjønn
- Etnisitet
- Nedsatt funksjonsevne

### Offentlige myndigheter

Skal rapportere om tilstand på likestilling mellom kjønnene blant ansatte

Skal rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak

#### GRUNNLAG:

- Kjønn
- Etnisitet
- Nedsatt funksjonsevne

### Arbeidslivets organisasjoner

Skal rapportere om tilstand på likestilling mellom kjønnene blant ansatte

Skal rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak

#### GRUNNLAG:

- Kjønn
- Etnisitet
- Nedsatt funksjonsevne



## HVA SKAL DET RAPPORTERES OM?

**1. Alle private og offentlige arbeidsgivere** skal rapportere om **tilstand** på likestilling mellom kjønnene.

Rapporteringen forutsetter en systematisk beskrivelse av likestillingsstatusen mellom kvinner og menn. Formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten.

Virksomheten kan bl.a. beskrive kjønnsfordelingen, gjerne prosentvis, på følgende områder:

- Lønns- og stillingsnivåer
- Heltids- og deltidsansatte
- Bruk av overtid og ubekvem arbeidstid
- Velferdspermisjoner, omsorgspermisjoner og sykefravær
- Bruk av tid og ressurser til kompetansehevende tiltak

**2. Alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere som sysselsetter mer enn 50 ansatte** skal rapportere om **planlagte og gjennomførte tiltak** som fremmer likestilling på de tre grunnlagene kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Rapporteringen må gjenspeile virksomhetens aktiviteter.

**3. Offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner** skal også rapportere om hva de gjør og har gjort for å følge opp aktivitetsplikten innenfor sine virkefelt.

«Diskriminering er sjelden bevisst.  
Likebehandling er nesten alltid det»

## Hva er forbudt og hva er tillatt?

### FORBUDT:

#### Direkte diskriminering

Direkte diskriminering er en handling eller unnlattelse der formålet eller virkningen er at noen på grunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne mv. blir behandlet dårligere enn andre ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

#### Indirekte diskriminering

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral handling som faktisk virker slik at en person, på grunn av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, mv. stilles dårligere enn andre.

#### Trakassering

Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Forbudet rammer både bevisst og ubevisst trakassering.

### TILLATT:

#### Positiv særbehandling

Det er tillatt å behandle personer ulikt dersom det fremmer likestilling og/eller motvirker diskriminering, for eksempel ved å særbehandle underrepresenterte grupper ved ansettelse. Tiltak som virksomheter iverksetter for å fremme likestilling og motvirke diskriminering, regnes som positiv særbehandling.

#### Forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke alltid diskriminering. I noen tilfeller vil forskjellsbehandling være nødvendig for å oppnå et saklig formål. Et saklig formål kan for eksempel være sikkerhet, helse eller tilrettelegging. Hvis forskjellsbehandlingen i tillegg ikke oppfattes som et altfor alvorlig inngrep overfor den som forskjellsbehandles kan den være lovlig.

# Arbeidsgivers ansvar



Alle arbeidsgivere skal arbeidet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin virksomhet. Dette krever konkrete mål og tiltak.

Aktivitetsplikten handler blant annet om rekruttering, forfremmelse, utvikling, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering.

Loven pålegger ikke bestemte tiltak. Det er opp til hver enkel virksomhet å vurdere hva som er relevante tiltak ut fra egne utfordringer.

**Denne veilederen gir eksempler på mulige tiltak.**

# Rekruttering

## EKSEMPLER PÅ MÅL

### IKEA

Medarbeiderne på IKEA skal reflektere befolkningen i nærområdet av varehusene. Ansatte fra 60 nasjoner arbeider i IKEAs butikk på Furuset i Oslo.

### Storebrand

Storebrand skal rekruttere minst to kvalifiserte arbeidssøkere per år med etnisk minoritetsbakgrunn og minst to kvalifiserte kandidater med funksjonsnedsettelse per år.

### Stormberg

25 prosent av medarbeiderne i Stormberg skal være rekruttert blant mennesker som har hatt problemer med å komme ut i arbeidslivet. Flere av disse har innvandrerbakgrunn.

## EKSEMPLER PÅ TILTAK

### Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Det er satt i gang et eget traineeprogram for personer med nedsatt funksjonsevne som har universitets- eller høyskoleutdanning.

### Posten

I sine stillingsannonser oppfordrer Posten kvalifiserte personer til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.

### Stavanger kommune:

Stavanger kommune har jobbet målrettet med å rekruttere flere menn i barnehage og omsorgsykker ved å markedsføre yrkene som interessante og utfordrende arbeidsplasser. Andelen menn i hjemmebaserte tjenester økte med 6,6 prosent i 2007.

## TIPS

- Annonserer dere i utradisjonelle medier for å nå flere grupper?
- Legger dere inn en mangfoldserklæring i utlysningsteksten?
- Oppfordrer dere søkere fra underrepresenterte grupper til å søke?
- Kaller dere inn kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper?
- Legger dere vekt på minoritetskvalifikasjoner som flerspråklighet?
- Nevner dere i utlysningsteksten at arbeidsplassen vil bli tilrettelagt for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne?

## Lønns- og arbeidsvilkår



### EKSEMPLER PÅ MÅL

#### Karmøy kommune

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i omsorgstjenesten skal innen utløpet av 2012 være minst 70 prosent.

### EKSEMPLER PÅ TILTAK

#### Helseinstitusjon

En helseinstitusjon ansatte i en 50 prosent stilling en medarbeider som hadde vært sykmeldt i lengre tid på grunn av psykososiale forhold. Da arbeidsmengden og kravet til høyere tempo etter hvert økte slik at arbeidsoppgavene ble vanskelige å mestre, ble ledelsen og den ansatte enige om at hun delvis fikk andre arbeidsoppgaver. Ordningen drøftes jevnlig i en gruppe bestående av leder, tillitsvalgte og verneombud.

### TIPS

- Har dere god oversikt over lønn fordelt på kvinner og menn?
- Behandles kvinner og menn ulikt ved lokale lønnsforhandlinger?
- Finnes det likestillingsutfordringer knyttet til lønn, lønnsforhold, fravær, årsaker til fravær?
- Gjennomfører dere lønnsamtaler? Blir likelønn tatt opp?
- Forekommer det uønsket deltid i virksomheten?
- Blir arbeidstiden tilrettelagt ved spesielle behov som omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, religiøse høytider, alder og annet?
- Vurderes behovet for språklig tilrettelegging: for eksempel norskkurs for ansatte, informasjon på flere språk, lettlest informasjon med mere.
- Er det behov for fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen for personer med nedsatt funksjonsevne?
- Er virksomheten kjent med NAVs støtteordninger?

## Forfremmelse og utviklingsmuligheter

### EKSEMPLER PÅ MÅL

#### Oslo T-banedrift

Oslo T-banedrift har som mål at andelen ansatte med minoritetsbakgrunn skal gjenspeile Oslos befolkning totalt og innen de forskjellige arbeidsområdene/nivåene.

Av Oslos befolkning har ca. 25 prosent minoritetsbakgrunn. Oslo T-banedrift har i overkant av 30 prosent og arbeider derfor for å få samme antall inn i linjeledelsen, administrasjonen og i toppledelsen.

### EKSEMPLER PÅ TILTAK

#### Bekkelagshjemmet, Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo

Bekkelagshjemmet har gitt oppgaven som inkluderingsombud til en fast person. Ombudet tilstreber å ha samtale med alle nyansatte kort tid etter at de har begynt i jobben.

#### Oslo kommune

Oslo kommune har jobbet systematisk med rekruttering av kvinner til toppledelsen, noe som førte til en tydelig økning av kvinneandelen blant bydelsdirektørene.

### TIPS

- Er opplæringstiltakene tilrettelagt for alle ansatte?
- Finnes det stipend/støtte til videreutdanning som kan brukes av alle?
- Finnes det lederkurs for grupper som er underrepresenterte i ledelsen?
- Finnes det mentorordning for nyansatte?



## Beskyttelse mot trakassering og diskriminering



I arbeidslivet gjelder et sterkere vern mot trakassering enn utenfor arbeidslivet. Trakassering kan komme fra overordnet, kolleger, kunder eller andre personer. Arbeidsgiver og ledelsen har et særlig ansvar for å hindre og forebygge at ulovlig trakassering forekommer i virksomheten. Det betyr at dersom noen trakasseres på jobben, må ledelsen stanse trakasseringen og dessuten utarbeide forebyggende tiltak og rutiner.

### EKSEMPLER PÅ TILTAK

#### ISS

ISS har følgende uttalelse i sin årsrapport:

- Trakassering, inkludert seksuell trakassering, er uakseptabelt i ISS.
- ISS tolererer ikke noen form for diskriminering mot sine ansatte. Alle ansatte har krav på rettferdig og lik behandling.

#### IKEA

IKEA Furuset har arbeidsmiljøundersøkelse på 3 språk.

### TIPS

- Reagerer arbeidsgiver på diskriminerende språk og oppførsel?
- Er arbeidsgiver tydelig på at diskriminering er uakseptabelt?
- Er opplæring om diskriminering inkludert i HMS-opplæringen?
- Er diskriminering vurdert som en risikofaktor?
- Finnes det rutiner for behandling av mobbing, trakassering, diskriminering?

# Offentlige myndigheters ansvar

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på sitt virkeområde. De skal tilby likeverdige tjenester til hele befolkningen og skal også sørge for at tjenestene treffer alle, bl.a. begge kjønn, minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne. Ansatte bør også gjenspeile mangfoldet i befolkningen.

## **Drammen kommunes «Handlingsplan for funksjonshemmede 2006–2009»**

Mennesker med nedsatt funksjonsevne skal inkluderes i alle kommunale aktiviteter. De skal gis anledning til å delta aktivt på kommunens arenaer og kunne øve direkte innflytelse på egne liv.

## **Politiet**

Politidirektoratet har etablert et sentralt dialogforum hvor de møter representanter for de største innvandrersorganisasjonene i Oslo. Det er samtidig etablert lokale dialogfora i de fleste politidistriktene.

## **Ullevål Universitetssykehus (UUS)**

UUS har startet et pilotprosjekt for å nå målet om å sikre befolkningen likeverdig tilgang til helse-tjenester av god kvalitet med bl.a. følgende tiltak:

- For å forbedre tolketjenesten har UUS et samarbeidsprosjekt med Oslo kommune for å nå grupper som opplever at helsetjenestene er lite tilgjengelige og vanskelige å forstå.
- UUS samarbeid med Høgskolen i Oslo for å lage et undervisningsopplegg for ansatte som er tospråklige.
- UUS lager en veiledningsutdanning til medarbeidere med innvandrerbakgrunn slik at de igjen kan veilede annet helsepersonell om kulturforståelse og bedre samhandling mellom pasienter og personell.

## **Utlendingsdirektoratet (UDI)**

UDI har en serviceerklæring hvor det blant annet framgår at UDIs brukere skal møtes med vennlighet og respekt. Det legges også vekt på at all relevant informasjon fra UDI skal være tilgjengelig for brukeren. UDI har opprettet et brukerråd hvor deltakerne er brukere med interesser i ulike typer utlendingssaker.



## TIPS

- Er informasjonen om tjenestene tilrettelagt for alle innbyggere?
- Finnes det rutiner for bruk av tolk?
- Gjenspeiler de ansatte målgruppen for tjenestene og har virksomhetens ledere fått opplæring i mangfoldsledelse?
- Er ulike gruppers behov ivaretatt i brukerundersøkelser?
- Sørger virksomheten for medvirkning fra alle grupper?
- Er likestilling og antidiskriminering integrert i offentlige planer og planprosesser?
- Er likestillings- og antidiskrimineringsarbeid integrert i det offentlige utredningsarbeidet?
- Er likestillings- og antidiskrimineringsarbeid integrert i saksbehandlingen?
- Er likestillings- og antidiskrimineringsarbeid integrert i tilskuddsforvaltningen?

# Arbeidslivets organisasjoner innenfor sine virkefelt

## **Arbeidslivets organisasjoner har et spesielt samfunnsansvar i likestillings- og diskriminerings spørsmål.**

- De skal sørge for at avtaleverket ikke inneholder diskriminerende elementer.
- De skal drive aktiv informasjons- og rådgivningsvirksomhet om gjeldende lover på dette området.
- De skal sørge for at kurs, seminarer og informasjon til medlemmene er godt tilrettelagt for personer med ulike behov.
- De skal jobbe aktivt for økt mangfold blant tillitsvalgte.
- De skal integrere likestilling og mangfold i sitt systematiske arbeid overfor medlemmene.

# Håndheving



## Sanksjoner ved brudd på aktivitets- og rapporteringsplikten

### Aktivitetsplikten

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) vil kunne foreta undersøkelser, be om opplysninger, gå i dialog med virksomheten og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten. LDO vil ikke kunne pålegge den enkelte virksomhet konkrete tiltak.

### Rapporteringsplikten

Når det gjelder rapporteringsplikten, vil LDO etter klage eller på eget initiativ kunne kontrollere om årsberetningen eller årsbudsjettet tilfredsstiller lovens krav. Dette innebærer at LDO både kan

kontrollere at virksomheten faktisk har redegjort i henhold til plikten, og selve innholdet i redegjørelsen. LDO 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.

I tillegg håndheves regnskapslovens bestemmelser om årsregnskap av Regnskapsregisteret.

# Kontaktinformasjon



Barne- og likestillingsdepartementet  
[www.regjeringen.no/bld](http://www.regjeringen.no/bld)

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

Deltasenteret  
[www.helsedirektoratet.no/deltasenteret](http://www.helsedirektoratet.no/deltasenteret)

Mangfoldsportalen  
[www.mangfoldsportalen.no](http://www.mangfoldsportalen.no)

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet  
[www.imdi.no](http://www.imdi.no)

Regionale sentre for likestilling og mangfold  
[www.kun.nl.no](http://www.kun.nl.no)  
[www.likestillingssenteret.no](http://www.likestillingssenteret.no)

Senteret for likestilling i Agder  
[www.uia.no/sl](http://www.uia.no/sl)

## ARBEIDSLIVETS ORGANISASJONER

Akademikerne  
[www.akademikerne.no](http://www.akademikerne.no)

Arbeidsgiverforeningen Spekter  
[www.spekter.no](http://www.spekter.no)

HSH  
[www.hsh-org.no](http://www.hsh-org.no)

KS  
[www.ks.no](http://www.ks.no)

LO  
[www.lo.no](http://www.lo.no)

NHO  
[www.nho.no](http://www.nho.no)

Unio  
[www.unio.no](http://www.unio.no)

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS  
[www.ys.no](http://www.ys.no)





Utgitt av: Barne- og likestillingsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere eksemplarer fra:  
Departementenes servicesenter  
Post og distribusjon  
E-post: [publikasjonsbestilling@dss.dep.no](mailto:publikasjonsbestilling@dss.dep.no)  
Faks: 22 24 27 86

Publikasjonskode: Q- 1153B

Design og illustrasjoner: Grafisk Form AS  
Trykk: Flisa 05/2009 - opplag 1 000