

Universitets- og høyskolerådet  
Pilestredet 46B  
0167 OSLO



Likstillings- og  
diskrimineringsombudet

Universitets- og høyskolerådet	
Dato 16/10-07	Saksnr. 07/70
Saksbeh. LMR	Dok.nr. 2
Artikkelkode	012.27

Vår ref. 07/920-4-CJ

Deres ref. 07/70

Dato: 15.10.2007

## AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse av 21. mai 2007 vedrørende likestillingslovens aktivitets- og redegjørelsesplikt.

Før ombudet tar stilling til den aktuelle problemstillingen som er reist i deres henvendelse, vil ombudet, med utgangspunkt i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) *Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbud mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)*, gi en generell redegjørelse for det offentliges aktivitets- og redegjørelsesplikt.

### Det offentliges aktivitetsplikt

Det offentliges aktivitetsplikt følger av likestillingsloven § 1a første ledd:

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Det følger av bestemmelsen at det offentlige skal arbeide *aktivt, målrettet og planmessig* for likestilling på alle samfunnsområder. Med "aktivt" menes at myndighetene ikke bare skal unngå diskriminering, men at de også har en forpliktelse til aktivt å iverksette konkrete tiltak for å fremme likestilling. Kravet om at aktiviteten skal være "målrettet" innebærer at man på en klar måte bør definere både målet for arbeidet, og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette. At arbeidet i tillegg må være "planmessig" innebærer at man utarbeider og følger en bevisst strategi.

Aktivitetsplikten innebærer ikke bare en plikt til å gjennomføre konkrete likestillings tiltak, men også å se til at likestillingshensynet integreres i all offentlig virksomhet. Dette innebærer for eksempel:

- å ta initiativ til endring av regelverk som strider mot likestillingsloven og påse at forslag til nytt regelverk er i samsvar med denne

- å iverksette forvalningstiltak som har som konkret siktemål å fremme likestilling, samt plikt til å påse at øvrige forvaltningsvedtak gjennomføres i samsvar med likestillingspolitiske hensyn

For det offentlige som arbeidsgiver vil plikten til aktivitet knytte seg til arbeidsgiverens personalpolitiske funksjoner i vid forstand og relevante tiltak vil for eksempel være å:

- gjennomgå kriteriene for karriererutvikling og lederstillinger i virksomheten, og undersøke om disse er ulike for kvinnelige og mannlige ansatte
- iverksette tiltak for å forhindre seksuell trakassering
- tilrettelegge for at de ansatte kan kombinere arbeidet med familieliv, for eksempel gjennom opprettelse av barnehagetilbud

I plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling ligger også en oppfordring til å analysere i et kjønnsperspektiv alle tiltak som berører de ansatte. Med dette menes at man systematisk stiller spørsmål om konkrete planer og tiltak, som for eksempel omorganiseringer, omlegginger av driften, personalplaner osv., får ulike konsekvenser for kvinnelige og mannlige ansatte. Tiltakene som i en slik sammenheng skal analyseres er med andre ord ikke de konkrete likestillings tiltak som virksomheten iverksetter, men handlinger og avgjørelser knyttet til driften forøvrig. Integrering av et kjønnsperspektiv i den ordinære driften vil ofte kunne framstå som en mer effektiv måte å oppnå likestilling på enn gjennom iverksetting av enkeltstående tiltak.

### **Det offentliges redegjørelsesplikt**

Det offentliges redegjørelsesplikt følger av likestillingslovens § 1a tredje og fjerde ledd:

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjetttet.

Redegjørelsen skal være en beskrivelse av den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling og eventuelle planlagte eller iverksatte tiltak i virksomheten. Hvor omfattende omtalen skal være må tilpasses virksomhetens størrelse, slik at jo større virksomhet det er tale om, dess mer kan en forvente av omtalen. Videre vil det kunne stilles større krav til offentlige virksomheters redegjørelse.

Plikten til redegjørelse forutsetter en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten. Det er særlig lønns- og andre personalpolitiske forhold som vil være mest aktuelle. Det kan være hensiktsmessig å benytte seg av statistikk, som bør være kjønnsoppdelt for å være egnet for formålet. Forhold som er relevante - og nødvendige - for å få et godt bilde, er for eksempel oversikt over:

- lønn (inkludert naturallytelser, pensjon o.l.)
- kjønnsfordeling på stillingskategorier
- arbeidstid, som omfatter en kjønnsoppdelt oversikt over heltids- og deltidsansatte, forbruk av overtid, skift- og turnusarbeid osv.
- permisjonsuttak, som beskriver fordelingen av tid brukt på omsorgspermisjoner og andre permisjoner for henholdsvis kvinner og menn
- videreutdanning, som beskriver tidsforbruk og kostnader, og hvordan denne ressursbruken fordeles seg på de ansatte
- rekruttering
- avansement
- arbeidskraftbehov
- sykefravær

Redegjørelesplikten innebærer ikke et krav om tiltak for å forbedre likestillingen i virksomheten. Det må imidlertid legges til grunn at kartleggingen kan medføre at likestillingsfremmende tiltak iverksettes. Slike tiltak skal i så fall angis i redegjørelsen. I den grad kartleggingen avdekker at det er praksis i virksomheten som er i strid med likestillingsloven, følger det av lovens diskrimineringsforbud at det skal settes i verk tiltak for å hindre dette. Også slike tiltak, og angivelse av når de planlegges gjennomført, skal beskrives i redegjørelsen.

### **Det offentliges aktivitets- og redegjørelesplikt i forhold til virksomhetenes produksjons- og tjenesteområde**

I deres henvendelse stiller dere spørsmål om likestillingsloven kan tolkes dit hen at aktivitets- og redegjørelesplikten kan/skal anvendes i forhold til virksomhetenes produksjons- og/eller tjenesteområder.

Ombudet finner det hensiktsmessig å dele spørsmålet i to: For det første er det spørsmål om *aktivitetsplikten* omfatter virksomhetenes produksjons- og tjenesteområder. For det andre er det spørsmål om *redegjørelesplikten* omfatter virksomhetenes produksjons- og tjenesteområder.

Når det gjelder aktivitetsplikten for offentlige myndigheter vil kravet til aktivitet blant annet innebære at likestillingshensyn integreres i "all offentlig virksomhet", jf Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) punkt 4.7.3 fjerde avsnitt første punktum. Etter dette er det liten tvil om at aktivitetsplikten dekker offentlige virksomheters produksjons- og tjenesteområde.

I forhold til redegjørelesplikten er det viktig å presisere at bestemmelsen i seg selv er en "skal-regel" – dvs. at det skal gis en redegjørelse for likestillingen i virksomheten. Hva redegjørelsen konkret skal inneholde er imidlertid ikke presisert i verken forarbeider, praksis eller litteratur.

I forarbeidene er det sagt at redegjørelsen bør omfatte lønns- og andre personalpolitiske forhold. Utover dette vil det være opp til den enkelte virksomhet å skjønnsmessig vurdere hvilke forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten. Hvor omfattende omtalen skal være må tilpasses virksomhetens størrelse, slik at jo større virksomhet det er tale om,

dess mer kan en forvente av omtalen. Videre vil det kunne stilles større krav til offentlige virksomheters redegjørelse, jf Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) punkt 5.6.3.

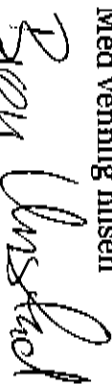
Det må tas utgangspunkt i dette når en skal ta stilling til spørsmålet om redegjøringsplikten for universitets- og høyskolesektoren omfatter de aktuelle virksomheters produksjons- og tjenesteområde.

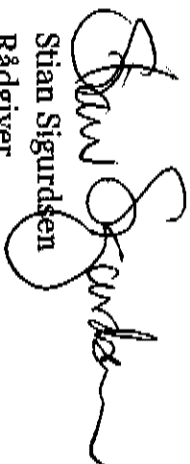
Som nevnt ovenfor vil virksomhetens størrelse være av betydning i vurderingen av omfanget av redegjøringsplikten. Når det gjelder universitets- og høyskolesektoren er dette store, offentlige virksomheter. Dette gjør at det må kunne stilles strenge krav til omfanget av redegjørelsene.

Videre vil det måtte vurderes om en beskrivelse av universitetenes og høyskolenes produksjons- og tjenesteområder er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i virksomhetene. I deres henvendelse skriver dere i denne sammenheng at "en redegjørelse av likestillingsdimensjonen på produksjons/tjenestes nivå [vil] gi nyttig kunnskap om mulige forekomster av diskriminering og/eller skjevfordeling mellom kjønnene". Videre skriver dere at en slik redegjørelse for eksempel vil kunne vise "hvor stor andel kvinner og menn som får eksterne og interne forskningsmidler, og hvor stor andel kvinner og menn som bidrar i det intensivbaserte publiseringssystemet, et system som fungerer meritterende for den enkelte forsker".

Etter ombudets vurdering synes dette som relevante forhold det bør redegjøres for. Ombudet vil presisere at dette ikke kan tas til inntekt for at virksomhetene alltid skal redegjøre for likestillingssituasjonen på produksjons- og tjenesteområdene. Det vil være en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle hvorvidt dette vil være relevant. Dersom dere har spørsmål i sakens anledning ber vi dere ta kontakt med saksansvarlig, Stian Sigurdson.

Med vennlig hilsen

  
Bjørg Unstad  
Avdelingsleder

  
Stian Sigurdson  
Rådgiver