

## Hva er bakgrunnen for og betydningen av Aktivitets- og redegjøringsplikten for arbeidsgivere?

### Hva betyr lovbestemmelsen?

Etter likestillings- og diskrimineringslovens §§ 26 og 26a, er alle arbeidsgivere i Norge pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Alle offentlige og de største private arbeidsgiverne skal gjøre dette arbeidet etter en bestemt arbeidsmetode som er spesifisert i lovteksten, og de skal redegjøre for hvordan de har oppfylt denne plikten, i tillegg til å redegjøre for tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Dette er Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP).

- **Aktivitetsplikten** handler om arbeidet som skal gjøres.
- **Redegjøringsplikten** gir både en offentlig dokumentasjon av arbeidet som er gjort og status for likestilling, og den gir et grunnlag for å jobbe målrettet.

### Hvorfor skal du jobbe forebyggende med å fremme likestilling og hindre diskriminering?

#### 1. Et tillegg til forbudet mot diskriminering.

Diskriminering, det vil si ulovlig forskjellsbehandling som er knyttet til et diskrimineringsgrunnlag, er allerede forbudt. ARP går lenger, i det arbeidsgivere pålegges å redusere risikoen for at diskriminering skjer, i tillegg til å fremme likestilling uavhengig av om diskriminering har skjedd.

Et eksempel:

Når en virksomhet har språkkrav til stillinger, vil det ofte være lovlig, det vil si at det ikke regnes som diskriminering, selv om det jo forskjellsbehandler personer som ikke er oppvokst med norsk som morsmål. Selv der det ikke er forbudt, vil språkkravet likevel utgjøre en barriere for personer som ikke er oppvokst med norsk som morsmål, og virksomheten vil måtte vurdere om den kan gjøre noe for å redusere denne barrieren. Det kan skje for eksempel gjennom å senke språkkravene, eller gjennom å vurdere om det er mulig å iverksette andre tiltak som opplæring og mentorskap som kan gjøre at personer uten norsk som morsmål møter lavere barrierer.

## 2. Forebygging er mer effektivt enn straff

Fra en rekke andre samfunnsområder er det velkjent at forebygging er mer effektivt enn straff eller reparasjon. HMS-arbeid i alle virksomheter handler for eksempel nettopp om å forhindre at farlige situasjoner oppstår i utgangspunktet. Vi regner også forebyggende arbeid for bedret folkehelse som mye mer effektivt enn å bygge ut sykehuskapasiteten.

ARP handler om å redusere risikoen for at arbeidssøkere og arbeidstakere opplever diskriminering. En diskriminerings sak kan være ødeleggende for den som utsettes for det, men også for virksomheten. Alle parter er tjent med at forekomsten av diskriminering er lav.

## 3. Gir et strukturelt vern

Den individuelle rettigheten til å ikke bli diskriminert kan føre til en diskusjon om «hvem som har skylda». Hvis noen blir diskriminert er det lett å tenke at det er noens skyld, noen som har handlet galt. Problemet med denne tilnærmingen er at mye diskriminering skjer gjennom strukturer. Det er systemene og rutinene vi holder oss med som diskriminerer, ikke (bare) dårlige holdninger hos enkeltpersoner.

ARP pålegger arbeidsgivere å gjennomgå rutiner og praksiser og er rettet mot strukturer og praksiser som kan virke diskriminerende, eller utgjøre barrierer mot likestilling.

## 4. Riktig plassering av ansvar

Et ytterligere problem med det individuelle diskrimineringsvernet er at det legger ansvaret for å si fra på den som er blitt diskriminert. Det virker urimelig at den som er blitt dårlig behandlet også må bære hovedbelastningen ved å legge frem sin sak og stå i beskyldningene kanskje mot en arbeidsgiver hen i utgangspunktet ønsket å jobbe hos.

ARP plasserer ansvaret for å hindre diskriminering og for å skape et mer inkluderende, likestilt arbeidsliv, der det hører hjemme, nemlig hos arbeidsgiverne og virksomhetene som har mulighet til å skape endring.

## 5. Mangfold lønner seg (ofte)

Stadig mer forskning peker i retning av at et mangfold på arbeidsplassen er bra også for virksomheten. Se for eksempel [ISF rapport 2022:3](#). Det betyr at det å jobbe systematisk med virksomheten slik at det blir mulig å tiltrekke seg, og beholde en mer mangfoldig arbeidsstyrke ofte vil være en fornuftig strategi, helt uavhengig av lovkravene.

Likevel er det viktig å erkjenne at det aktive likestillingsarbeidet skal gjennomføres også selv om det ikke skulle vise seg økonomisk lønnsomt i en gitt situasjon. Vi jobber med likestilling fordi det er riktig og rettferdig. Ofte vil vi få med økt lønnsomhet og bedre oppgaveløsning som en bonus!