



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 2024/1248

Likestillings- og diskrimineringsombudet

mot

Hamar kommune

Vedtak av 13. februar 2026 fra Diskrimineringsnemnda.

Nemndas sammensetning:

Henriette Nazarian (nemndleder)

Jan-Erik Sverre

Melanie Hack

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Dreggsallmenningen 10-12 5003 Bergen	(+47) 909 33 125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om en kommunes likestillingsredegjørelse for 2023 er i strid med redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Bakgrunn for saken

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) følger opp bestemmelsene om aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a.

I 2023 kontrollerte LDO flere likestillingsredegjørelser. Hamar kommune var én av kommunene som ble valgt ut. Likestillingsredegjørelsen står i kommunens årsmelding, som er publisert på nett. Ombudet vurderte at redegjørelsen for 2022 ikke var i tråd med lovens krav og sendte et veiledningsbrev til kommunen.

I 2024 gjennomførte ombudet en oppfølgingskontroll av Hamar kommunes likestillingsredegjørelse for 2023. LDO mente at redegjørelsen fortsatt ikke var i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a. LDO klaget derfor saken inn for Diskrimineringsnemnda 19. desember 2024.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 27. januar 2026. Nemnda var satt med nemndleder Henriette Nazarian og nemndmedlemmene Jan-Erik Sverre og Melanie Hack. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven og Ingrid Teistung.

Partenes syn på saken

Hovedtrekkene i Likestillings- og diskrimineringsombudets syn på saken

Hamar kommunes likestillingsredegjørelse for 2023 er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Kommunen redegjør ikke tilstrekkelig for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling eller hva den gjør for å oppfylle aktivitetsplikten. Likestillingsredegjørelsen oppfyller derfor ikke minimumskravene etter § 26 a.

Den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling

Hamar kommune redegjør bare for kjønnsbalansen i virksomheten og andelen kvinner og menn som jobber deltid. Kommunen redegjør ikke for andelen midlertidige ansatte eller andelen i foreldrepermisjon. Kommunen opplyser at den har kartlagt ufrivillig deltid blant sine ansatte innenfor tjenesteområdet «helse og omsorg». Det må imidlertid rapporteres på resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid for hele virksomheten. I tillegg må andelen av hvert kjønn oppgis for å sikre at oversikten blir «nyttig», jf. Prop. 63 L (2018-2019) side 82.

Likestillingsredegjørelsen inneholder ikke en lønnskartlegging. Lønnskartlegging og kartlegging av bruken av ufrivillig deltidsarbeid kan gjøres annethvert år, jf.

Idl. § 26 andre ledd bokstav a. Hamar kommune redegjorde heller ikke tilstrekkelig for disse punktene i 2022.

Oppfyllelse av aktivitetsplikten

Kommunen redegjør ikke for hvordan den jobber aktivt med å fremme likestilling og forhindre diskriminering etter arbeidsmetoden i § 26. I redegjørelsen for 2023 gis det ingen opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer eller standarder som forankrer kommunens likestillingsarbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det redegjøres altså ikke for hvordan kommunen arbeider for å operasjonalisere en eventuell likestillingspolitikk til handling.

For å oppfylle redegjørelsesplikten må arbeidsgivere opplyse om planlagte og iverksatte tiltak for å motvirke diskriminering og for å bidra til økt likestilling, jf. Prop. 63 L (2018-2019) side. 82. I kommunens redegjørelse beskrives bare ett tiltak knyttet til ett personalpolitisk område. Likestillingsredagjørelsen viser ikke at Hamar kommune jobber aktivt og målrettet med flere diskrimineringsgrunnlag og alle de personalpolitiske områdene som er nevnt i Idl. § 26. Redegjørelsen omtaler heller ikke arbeid mot verken trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold.

Det beskrives heller ikke hvilke resultater Hamar kommune har hatt eller hvilke forventninger kommunen har til likestillingsarbeidet fremover.

Hovedtrekkene i Hamar kommunes syn på saken

Kommunen er enig i at likestillingsredagjørelsen for 2023 ikke var tilstrekkelig og ikke i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26a.

Kommunen sto uten HR-avdeling i deler av 2022 og hele 2023. Avdelingen ble delvis reetablert fra januar 2024 og var fullt bemannet fra juni 2024. Da ny HR-leder ble ansatt fra 1. januar 2024 var det ukjent at LDO hadde tatt kontakt desember 2023 om at likestillingsredagjørelsen for 2022 ikke var tilstrekkelig. Det er derfor høyst beklagelig at Hamar kommune i redegjørelsen for 2023 fulgte samme mal som tidligere.

Etter tilbakemeldingen fra LDO ble rapporteringen for Hamar kommune innen likestilling, inkludering og mangfold styrket i årsmeldingen for 2024. Kommunen har mottatt god støtte fra Likestillingssenteret i prosessen med å forbedre kommunens arbeid i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Nemndas syn på saken

Nemnda har kommet til at Hamar kommunes likestillingsredagjørelse for 2023 er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Sakens rettslige utgangspunkt

En part, ombudet eller andre med rettslig klageinteresse kan bringe en sak inn for nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 8.

Diskrimineringsnemnda har myndighet til å håndheve likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a, jf. diskrimineringsombudsloven § 7.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 pålegger arbeidsgiver en aktivitetsplikt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Etter § 26 a har alle arbeidsgivere som har en aktivitetsplikt etter § 26 andre ledd, også en redegjøringsplikt. Plikten er todelt. Arbeidsgivere må 1) redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og 2) hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Formålet med redegjøringsplikten presiseres i lovens forarbeider, Prop. 63 L (2018-2019) på side 81:

«Formålet med redegjøringsplikten er å skjerpe oppmerksomheten rundt likestilling og skape mer systematisk tilnærming til arbeidet med det i virksomheten. Likestillingsredegjørelsen har også en kontrollfunksjon. På bakgrunn av redegjørelsen skal en kunne vurdere om den ansvarlige har oppfylt aktivitetsplikten, jf. forarbeidene til likestillingsloven, Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 24.»

Hvilke krav som kan stilles til innholdet i en likestillingsredegjørelse, vil avhenge av størrelsen på virksomheten som vurderes, jf. Prop. 63 L (2018-2019) side 108.

Den konkrete vurderingen

Redegjøringsplikten innebærer at Hamar kommune må redegjøre for «den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten» og «hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26», jf. ldl. § 26 a. Innholdet i plikten til å redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling presiseres i lovens forarbeider, Prop. 63 L (2018- 2019) på side 82:

«Redegjørelsen for status om kjønnslikestilling skal inneholde «opplysninger om kjønnsbalanse i virksomheten, om resultatene etter lønnskartlegging fordelt på kjønn og om resultatene etter kartleggingen av ufrivillig deltidsarbeid. I tillegg skal andelen deltidsarbeid, andelen av midlertidig ansettelse, andelen foreldrepermisjon i virksomheten oppgis i redegjørelsen. For å få en nyttig oversikt er det viktig at andelen av hvert kjønn på hvert element oppgis, i den aktuelle virksomheten. Dette er et obligatorisk minimumskrav for de arbeidsgivere som er pålagt å følge arbeidsmetoden etter den foreslåtte, reviderte likestillings- og diskrimineringsloven § 26 annet ledd.»

Nemnda er enig med ombudet at Hamar kommunes redegjørelse for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i 2023, ikke oppfyller de obligatoriske minimumskravene. Under kapittelet «HR og organisasjon» redegjør kommunen bare for kjønnsbalansen i virksomheten og deltidsansatte, men ikke for andelen midlertidige ansatte eller personer i foreldrepermisjon.

Når det gjelder kartlegging av ufrivillig deltidsarbeid, har kommunen kartlagt dette blant sine ansatte innenfor tjenesteområdet helse og omsorg, der deltidsproblematikken er størst. Tallene viser imidlertid ikke andelen av hvert kjønn, som er en forutsetning for å sikre at oversikten blir «nyttig» ut fra et likestillingsperspektiv, jf. Prop. 63 L (2018-2019) side 82. I tillegg mener nemnda at det ut fra formålsbetraktninger er klart at kommunen må rapportere på resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid for hele virksomheten, og ikke bare innenfor ett tjenesteområde.

Utover at det vises til store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på enkelte stillingskoder, omtaler ikke kommunen resultater som synliggjør at det er foretatt en reell lønnskartlegging. Lovens forarbeider presiserer minstekrav til hvordan kartleggingen skal gjennomføres og presenteres, se Prop. 63 L (2018-2019) side 69-70. Nemnda er enig med ombudet i at det ikke kommer frem at alle ansatte er omfattet av kartleggingen, eller at de ansatte er kategorisert etter samme arbeid og arbeid av lik verdi. Nemnda har sett gjennom Hamar kommunes likestillingsredegjørelse for 2022, og finner ingen redegjørelse for resultatene fra lønnskartleggingen der heller.

Nemnda mener videre at Hamar kommunes likestillingsredegjørelse for 2023 ikke i tilstrekkelig grad redegjør for «hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26», jf. § 26 a.

Redegjørelsesplikten pålegger arbeidsgivere å beskrive planlagte og iverksatte tiltak på alle områdene som nevnt i ldl. § 26 første ledd. Redegjørelsen skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene, jf. Prop. 63 (2018-2019) s. 82. Plikten innebærer også at det må gis en beskrivelse av hvordan virksomheten faktisk jobber aktivt med å fremme likestilling og forhindre diskriminering, og resultater av arbeidet. Plikten utdypes i forarbeidene, Prop. 63 L (2018-2019) på side 82-83:

«Departementet understreker at arbeidsgiver som er omfattet av redegjørelsesplikten, skal ha en bevisst politikk på likestillingsområdet. Dette betyr at arbeidsgiver skal utarbeide retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for sitt arbeid med likestilling. Redegjørelsen skal videre inneholde opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder arbeidsgiver benytter for å ivareta de nevnte hensynene i sin daglige drift og personalpolitikk. Arbeidsgiver skal videre

opplyse om hvordan virksomheten arbeider for å operasjonalisere likestillingspolitikken til handling, herunder hvordan den obligatoriske arbeidsmetoden etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, praktiseres. Arbeidsgiver skal i redegjørelsen gi en vurdering av resultatene som er oppnådd, og opplyse om forventninger til dette arbeidet framover.»

I likestillingsredegjørelsen for 2023 beskriver ikke Hamar kommune hvordan virksomheten arbeider med aktivitetsplikten. Det gis heller ikke en vurdering av resultatene som er oppnådd eller forventninger knyttet til arbeidet fremover. Videre redegjør kommunen bare for rekrutteringstiltaket «Menn i Helse», som handler om å rekruttere flere menn inn i helsesektoren. Det beskrives ingen andre diskrimineringsgrunnlag eller personalområder, eller hvordan kommunen arbeider mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Nemndas konklusjon er derfor at Hamar kommunes likestillingsredegjørelse for 2023 er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a. Nemnda har merket seg at kommunen har tatt LDOs tilbakemelding til etterretning for årsmeldingen for 2024.

Vedtaket er enstemmig.

Slutning i sak 2024/1248

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

Hamar kommunes likestillingsredegjørelse for 2023 er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Henriette Nazarian
nemndleder

Jan-Erik Sverre

Melanie Regine Hack

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.