



# Kommunal- og distriktsdepartementet

## PM-2019-2: Inkluderingsdugnaden: Dette må du huske på når du rapporterer

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2019-03-06

Publisert PM-2019-2

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.6 En personalpolitikk for å styrke inkludering og mangfold

---

## PM-2019-2 Inkluderingsdugnaden: Dette må du huske på når du rapporterer

Dato: 06.03.2019

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.6 En personalpolitikk for å styrke inkludering og mangfold

*Hva gjør statlige virksomheter for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en? I år skal det for første gang rapporteres på arbeidet med å nå målene for inkluderingsdugnaden.*

Inkluderingsdugnaden er et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb. Regjeringen har ambisjoner om at staten skal gå foran i dugnaden. Målet er at minst 5% av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

I supplerende tildelingsbrev ble alle statlige virksomheter sommeren 2018 bedt om å bidra til at målet nås, og rapportere på innsatsen gjennom sine årsrapporter. Tilsvarende føring er gitt i tildelingsbrevene for 2019.

Her kommer en sjekkliste med de viktigste tingene virksomhetene må passe på i rapporteringen.

### **Hva har virksomheten gjort for å nå målet?**

Virksomhetene skal i årsrapportene omtale hvordan arbeidsformer og rutiner har vært tilpasset for å nå 5%-målet. Dersom det ikke har latt seg gjøre å tilpasse arbeidsformer og rutiner, bør det redegjøres for dette.

Virksomhetene skal vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden:

- Hvilke tiltak er iverksatt, og hvilke tiltak er planlagt iverksatt?

- Hva har vært vellykkede tiltak?
- Hva har vært utfordringer?
- Hvorfor har virksomhetene eventuelt ikke lyktes med å nå målet?

Tiltak for en inkluderende rekrutteringspraksis kan blant annet være:

- Gjennomgang av hvordan utlysningstekster utformes
- Vurdering av søkere og hvem som kalles inn til intervju
- Kommunikasjon av ambisjoner om inkludering fra virksomheten

### **Hvor mange med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en ble ansatt i 2018?**

Har virksomheten hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en rapporteres i årsrapporten.

Med nyansatt med nedsatt funksjonsevne menes:

- en som selv har krysset av for at vedkommende har nedsatt funksjonsevne i søknaden til stillingen, eller
- det i dialogen med søker har kommet frem at vedkommende har en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet.

Med nyansatt med hull i CV-en menes:

- en ansatt som ikke har vært i arbeid, utdanning eller opplæring i minst to sammenhengende år.

Alle nyansettelser i faste stillinger hvor den ansatte har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en regnes med. Ansatte som har fått fast stilling etter treårs-regelen regnes også med. Arbeidstaker som er ansatt i en traineestilling regnes bare med dersom han eller hun får en fast stilling.

Beordringer og personer som har praksisplass i virksomheten, men ikke er ansatt, regnes ikke med.

I rundskrivet KMD sendte departementene juni 2018 står det at det er ønskelig at virksomhetene starter å måle fra 1. juli 2018, der dette er mulig. Virksomhetene må avklare når målingen skal starte med fagdepartementet.

### **Ivareta personvernet!**

Det er viktig at virksomhetene ivaretar personvernet til de ansatte, også i rapporteringen på 5%-målet.

Behandling av personopplysninger som grunnlag for rapportering på 5%-målet vil kunne skje på grunnlag av personopplysningsloven §§ 8 og 9. Personopplysningsloven § 9 gir rettsgrunnlag for behandling av særlige kategorier av personopplysninger for statistiske formål dersom samfunnets interesse i at behandlingen finner sted, klart overstiger ulempene for den enkelte.

#### *Rådfør dere med personvernombudet*

Personvernombudet i virksomheten skal rådføres før behandlingen tar til. Dersom din virksomhet ikke enda har rådført seg med personvernombudet, anbefaler vi at personvernombudet rådføres så snart som mulig og før opplysningene behandles videre for statistiske formål. Rådføringsplikten følger av personopplysningsloven § 9 andre ledd.

Plikten til rådføring innebærer at den behandlingsansvarlige skal innhente personvernombudets vurdering av den konkrete behandlingen av personopplysninger, og om denne etter ombudets synspunkt er i tråd med personvernforordningens og personopplysningslovens krav. Ombudets vurdering er ikke bindende, og det er fremdeles virksomhetens ansvar å sørge for at behandlingen er lovlig. Det gjelder ingen særskilte formkrav eller dokumentasjonskrav for personvernombudets vurdering, men virksomheten har et generelt ansvar for å kunne påvise at lovens regler er fulgt, jf. forordningen artikkel 5 nr. 2. Virksomheten må derfor på vanlig måte kunne påvise at vilkåret om rådgivning er oppfylt.

#### *Begrensninger*

Det er klare begrensninger i arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger om søkerens helse eller funksjonsnedsettelse etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidsgiver kan imidlertid ha en samtale om tilretteleggingsbehov og tilretteleggingsmuligheter.

Dersom din virksomhet har hatt mindre enn fem nyansettelser, skal prosentandelen ikke rapporteres. Det kan da foreligge en større risiko for at den eller de det gjelder kan identifiseres. Dersom dette er tilfelle for din virksomhet, kan det være aktuelt med en lengre målperiode før måltallet rapporteres. Dette må hver enkelt virksomhet avklare med fagdepartementet.

### *Tips og anbefalinger*

De registrertes rettigheter etter personopplysningsloven og personvernforordningen skal ivaretas. Alle som behandler personopplysninger plikter blant annet å gi de registrerte informasjon om behandlingen i samsvar med kravene i personvernforordningen artikkel 13 og 14. Det vil derfor være en god praksis å gjøre søkere som tilkjenner at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en oppmerksom på at denne opplysningen kan brukes til statistikkformål, slik mange statlige virksomheter har valgt å gjøre, for eksempel gjennom en slik formulering i utlysningsteksten:

*Søkere som tilkjenner at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, gjøres oppmerksom på at denne opplysningen kan bli brukt til statistikkformål ifm. regjeringens inkluderingsdugnad dersom vedkommende blir ansatt.*

Det er et grunnleggende personvernprinsipp å registrere så få personopplysninger som mulig, og kun de personopplysningene som er relevante og nødvendige sett hen til formålet med registreringen. I personvernforordningen omtales dette som dataminimering, se forordningen artikkel 5 nr. 1 bokstav c. Virksomhetene oppfordres derfor til å finne løsninger som innebærer at det kan rapporteres på andelen ansatte i målgruppen for inkluderingsdugnaden uten at den enkelte ansatte kan identifiseres, se personvernforordningen artikkel 89 nr. 1.

### **Verdifull kompetanse**

En viktig intensjon med inkluderingsdugnaden og 5%-målet fra regjeringens side, er å signalisere at mennesker med nedsatt funksjonsevne representerer en verdifull kompetanse og arbeidskraftressurs for de statlige virksomhetene. Mange opplever at den nedsatte funksjonsevnen eller hull i CV-en blir en så dominerende faktor i andre menneskers opplevelse av dem, at de reelle kvalifikasjonene deres ikke blir ordentlig oppfattet eller vurdert.

Årsrapportene for 2018 vil utgjøre et viktig kunnskapsgrunnlag for alle offentlige virksomheter, og vil kunne bidra til å utvikle arbeidet med inkluderingsdugnaden.

Etter fullmakt

Gisle Norheim  
statens personaldirektør

Kristina Jullum Hagen  
avdelingsdirektør

*Eventuelle henvendelser: arbeidsgiver.difi.no*