

# Flere, inkludert revisorer, må dra likestillingslasset

Likestillings- og redegjørelsesplikten i sin nåværende form er forholdsvis ny, og begynte å gjelde fra 1. januar 2020. Alle offentlige arbeidsgivere, og alle private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte skal rapportere om likestilling i sin årsberetning, eller i et offentlig dokument som det henvises til fra årsberetningen.



Likestillings- og diskrimineringsombud  
**Bjørn Erik Thon**  
Likestillings- og diskrimineringsombudet



Fagdirektør for arbeidsliv  
**Lars Kolber**  
Likestillings- og diskrimineringsombudet

Dette vil være en del av selskapers ikke-finansielle rapportering. Dersom innholdet ikke er i tråd med lovkravene i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a, kan vi i ombudet klage redegjørelsen i årsberetningen inn for Diskrimineringsnemnda, som igjen kan fatte vedtak om retting.

Ombudet gir i tillegg til likestillingsdirektoratet Bufdir mye veiledning om plikten, men vi har behov for at flere aktører er med og drar lasset. Revisorer bør også kunne gi råd til selskaper om hva som skal til for at likestillingsredegjørelsen skal være i tråd med lovkravene. Vår erfaring er at mange virksomheter i Norge fortsatt ikke har denne rapporteringen helt på plass. Dette skal vi hjelpe dere med.

## Kjønn, lønn og forebyggende arbeid

Det skal for det første finnes rapportering på fakta om kjønnslikestilling i virksomheten. Her skal det opplyses om antall menn og kvinner som er ansatt, deltid, midlertidige stillinger og

om uttak av foreldrepermisjon i virksomheten. Annethvert år skal det også rapporteres om resultater fra en obligatorisk lønnskartlegging. Der skal det også rapporteres om ansatte som jobber deltid, men er tilgjengelige for å jobbe mer. I lønnskartleggingen skal menn og kvinners lønn sammenliknes for stillingsgrupper som utfører arbeid av lik verdi.

Videre skal det finnes rapportering på hvordan virksomheten jobber forebyggende for å fremme likestilling og hindre diskriminering i hele personalpolitikken. Dette gjelder alle diskrimineringsgrunnlag, for eksempel kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Her stilles det krav om at virksomheten sier noe om prinsipper og standarder for dette arbeidet. Man må utdype hvordan risikokartlegginger har vært gjennomført, hvilke tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering som er planlagt eller gjennomført, og hva slags resultater arbeidet har hatt.

## Arbeidslivet må åpnes opp for flest mulig

Vi tror at mangelen på god rapportering i stor grad handler om manglende kunnskap om plikten og hva den inneholder. Ombudet har i lang tid vært bekymret for det økende utenforskapet i arbeidslivet, og det faktum at språk,

alder og funksjonsevne bidrar til det, og er en direkte trussel for velferdsstaten vår. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er et verktøy vi allerede har i hendene, og som kan motvirke dette. Det er ikke særlig bærekraftig eller levedyktig dersom arbeidslivet stenger ute noen som ellers kunne jobbet.

Formålet med plikten er at norsk arbeidsliv skal fungere best mulig for flest mulig forskjellige folk. Det handler om å endre strukturer, og det er nettopp denne strukturendringen som kan være med å bidra til at arbeidslivet åpnes opp for flest mulig. Det skulle da bare mangle at vi ikke jobber aktivt og godt med å skape et arbeidsliv der flest mulig kan komme inn og bli.