

## Likestilling og diskriminering

### Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Redegjør for den faktiske tilstanden i virksomheten når det gjelder kjønnslikestilling og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten etter Likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Gjelder alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter og organisasjoner som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte. Redegjørelsen gjelder også for private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 personer, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Små foretak har ikke krav om årsberetning, men kan falle inn under virksomheter som i henhold til avsnittet over er omfattet av redegjørelsesplikten. Dette kan være aktuelt enten fordi foretaket har mer enn 50 ansatte, men for øvrig kvalifiserer som små foretak fordi det ligger under grensen for salgsinntekt og balansesum. Det kan også være at kvalifiserer som små foretak, men at arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

NRS 16 pkt. 2.11 / NRS(F) GRS for ideelle org. 11.2.5, Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26a

Inkluderer redegjørelsen resultatene av kartleggingen av lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid som skal gjøres annethvert år? Kartleggingen skal gjøres hvert annet år.

Redegjørelsen skal utformes slik at enkelt ansattes personlige forhold ikke røpes. Det må være minst fem av hvert kjønn i en stillingsgruppe for at resultatene skal kunne publiseres offentlig.

Se også nærmere informasjon om reglene for opplysninger om likestilling og diskriminering som gjaldt fra 1. januar 2020.

Punktene nedenfor med krav og anbefalinger til innhold er hentet fra [Bufdirs veiledning](#). De har også laget en [eksempelmal for likestillingsredegjørelse for arbeidsgivere](#) og et [excel kartleggingsverktøy](#).

### Hvor skal redegjørelsen publiseres

Redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har plikt til å levere årsberetning, skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

Idl § 26a

#### **Første del av redegjørelsen - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling**

Punktene nedenfor med krav og anbefalinger til innhold er hentet fra [Bufdirs veiledning](#).

Redegjørelsen for tilstanden i virksomhetens når det gjelder kjønnslikestilling skal gis i anonymisert form. Redegjørelsen skal gi så detaljert informasjon om tilstanden for kjønnslikestilling som mulig, samtidig som hensynet til de ansattes personvern blir ivarettatt.

Idl § 26a

Hvert år skal det kartlegges og redegjøres for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minimum annethvert år skal det kartlegges og redegjøres for:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinnens andel av menns lønn i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kvinnens andel av menns lønn i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Den interne kartleggingen skal vise gjennomsnittslønn på ulike stillingsnivåer (i kroner), men man velger selv om dette skal oppgis i redegjørelsen.

Det *bør* også gis en beskrivelse av:

- hvordan dere har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer
- hvordan dere har kartlagt ufrivillig deltid
- hvordan dere vurderer tallene i forhold til tidligere år, og mulige årsaker til eventuelle forskjeller

Les mer om aktivitets- og redegjørelsesplikten

**Andre del av redegjørelsen - Hvordan det arbeides med likestilling og ikke-diskriminering**

Punktene nedenfor med krav og anbefalinger til innhold er hentet fra [Bufdirs veiledning](#).

Gi informasjon om virksomhetens retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og for å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Redegjøre for hva som gjøres for å omsette teori til praksis, gjennom arbeidet likestilling gjennom den lovbestemte arbeidsmetoden (aktivitetsplikten).

Idl § 26a

Slik bør det redegjøres for arbeidsmetoden:

- Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert? Hvem deltar? I hvilke fora? Hvor ofte møtes de?
- Hvordan har dere jobbet for å identifisere diskrimineringsrisikoer på ulike grunnlag?
- Hvilke diskrimineringsrisikoer har dere oppdaget?
- Hva er årsakene til disse diskrimineringsrisikoene?
- Hvilke tiltak er gjennomført innenfor de ulike personalpolitiske områdene? Hvilke tiltak er planlagt?
- Hva er resultatene av dette arbeidet og forventninger framover?

Les mer om aktivitets- og redegjørelsesplikten

**Likestillingsredegjørelse på konsernnivå?**

Redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26a gjelder ikke på konsernnivå. Arbeidsgiverbegrepet er knyttet til den juridiske enheten, og det fremgår ikke direkte av bestemmelsen om plikten også gjelder på konsernnivå, men det følger av Likestillings- og diskrimineringsombudets svar på Revisorforeningens forespørsel om dette.