



STORTINGET

# Representantforslag 61 L

(2017–2018)

fra stortingsrepresentantene Terje Breivik, Trine Skei Grande og Abid Q. Raja

Dokument 8:61 L (2017–2018)

---

**Representantforslag fra stortingsrepresentantene Terje Breivik, Trine Skei Grande og Abid Q. Raja om å videreføre redegjøringsplikten fra 1. januar 2018**

---

Til Stortinget

## Bakgrunn

Stortinget behandlet 12. juni 2017 Innst. 389 L (2016–2017), jf. Prop 81 L (2016–2017) om ny lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

I dag har alle arbeidsgivere en plikt til å redegjøre for faktisk tilstand i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn, og til å redegjøre for iverksatte og planlagte tiltak for å fremme slik likestilling og hindre kjønnsdiskriminering. I tillegg har alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte en plikt til å redegjøre for iverksatte og planlagte tiltak for hindre diskriminering på bakgrunn av funksjonsevne, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Regjeringens forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov innebar at arbeidsgivers plikt til å redegjøre for disse tiltakene i årsberetningen ble fjernet. Samtidig ble aktivitetsplikten for private arbeidsgivere med mindre enn 50 ansatte utvidet til å gjelde flere diskrimineringsgrunnlag, og aktivitetsplikten for alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte ble videre konkretisert i fire trinn for alle diskrimineringsgrunnlag. Loven ble på dette området vedtatt som foreslått av regjeringen, og trer i kraft 1. januar 2018.

Stortinget behandlet samtidig et forslag til anmodningsvedtak om å be regjeringen

«bevare aktivitets- og redegjøringsplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget med en sak om dette».

Ved en inkurie under voteringen ble dette forslaget først formelt vedtatt 21. juni, jf. vedtak 1119 (2016–2017).

En styrket redegjøringsplikt slik vedtaket forutsetter, krever en lovendring som med en normal saksgang og ordinære høringsfrister ikke vil kunne vedtas med effekt fra 1. januar 2018. Forslagsstillerne ser at resultatet av Stortingets behandling dermed vil kunne være at det ikke pålegges arbeidsgivere en redegjøringsplikt i 2018, men at en styrket plikt innføres på et senere tidspunkt etter at regjeringen har fremmet en ny sak for Stortinget. Forslagsstillerne mener at det ikke var Stortingets intensjon at redegjøringsplikten skulle «komme og gå» på denne måten, og mener at det gir liten forutsigbarhet for arbeidsgiverne. Hensikten med vedtaket var å videreføre den eksisterende rettstilstanden når det gjelder redegjøringsplikt, inntil en ny lovproposisjon foreligger og lovendringen er vedtatt av Stortinget.

Forslagsstillerne mener at dette kan løses ved at lov om likestilling og forbud mot diskriminering tilføyes en ny § 26a med tilnærmet tilsvarende ordlyd som lov om likestilling mellom kjønnene § 24, i tillegg til ett avsnitt med tilnærmet tilsvarende ordlyd som paragrafene om arbeidsgivers redegjøringsplikt i de tre diskrimineringslovene som oppheves fra 1. januar 2018.

Samtidig må lov om årsregnskap mv. § 3-3 sjette og syvende ledd og § 3-3a tiende og ellefte ledd, samt lov om kommuner og fylkeskommuner § 48 nr. 5 tredje og

fjerde punktum, som ble opphevet som følge av vedtak 12. juni 2017, videreføres fra 1. januar 2018. Det vil være nødvendig med en teknisk endring i ordlyden i regnskapsloven § 3-3 syvende ledd og § 3-3a ellefte ledd, samt kommuneloven § 48 nr. 5 fjerde punktum, slik at henvisning gjøres til riktig lov og riktig diskrimineringsgrunnlag, og slik at gjeldende rettstilstand videreføres.

Ettersom aktivitetsplikten er utvidet for alle arbeidsgivere fra og med 1. januar 2018, vil en endring som skissert over medføre at det ikke er fullt samsvar mellom aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten i 2018. Aktivitetsplikten vil gjelde alle arbeidsgivere på alle grunnlag, og ytterligere konkretisert for offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, mens redegjørelsesplikten fortsatt vil differensiere mellom kjønn og øvrige diskrimineringsgrunnlag. Forslagsstillerne mener det er ønskelig med et samsvar mellom disse pliktene, men at dette er en akseptabel løsning på midlertidig grunnlag.

## Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

forslag:

### Vedtak til lov

om endringer i likestillings- og diskrimineringsloven, kommuneloven og regnskapsloven (videreføring av redegjørelsesplikten)

#### I

I lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering gjøres følgende endringer:

Ny § 26a skal lyde:

§ 26a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Alle arbeidsgivere skal redegjøre for:

- a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og
- b) likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og arbeidsgivere i offentlig sektor skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funk-

sjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjørelsesplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 44 nr. 1 oppheves.

§ 44 nr. 3 oppheves.

#### II

I lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner gjøres følgende endringer:

§ 48 nr. 5 fjerde punktum skal lyde:

Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med *likestillings- og diskrimineringsloven, samt for å fremme formålene i likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.*

#### III

I lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap mv. gjøres følgende endringer:

§ 3-3 syvende ledd skal lyde:

Foretak som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålene i *likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.*

§ 3-3a ellefte ledd skal lyde:

Foretak som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålene i *likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.*

#### IV

Loven trer i kraft 1. januar 2018.

14. november 2017

Terje Brevik

Trine Skei Grande

Abid Q. Raja

