



Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.

0030 OSLO

Deres ref.
18/2390-2

Vår ref / Saksbehandler
18/5611-3 006 &13
Randi Røvik / tlf. 91592607

Dato:
05.10.2018

18/2390 HØRING - STYRKING AV AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Fagforbundet viser til forslaget om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten som er sendt på høring.

Forslaget er en oppfølging av anmodningsvedtak nr. 119 (2016-2017) der Stortinget ber regjeringen om å «*bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette.*»

På generelt grunnlag vil vi derfor gi uttrykk for at det er positivt at både høringsnotatet, og prosessen i forkant med blant annet innspillmøtet den 2. februar i år har hatt som uttrykt formål at regelverket skal styrkes.

Slik vi vurderer forslaget styrkes aktivitets- og redegjørelsesplikten, men vi vil i våre kommentarer også peke på noen tiltak som vi mener bør vurderes i det videre arbeidet.

Modellvalg

Når det gjelder de tre ulike modellene som er skissert tar vi utgangspunkt i *Modell 1 – Likestillingsarbeid som en del av virksomhetens samfunnsansvar*, slik departementet går inn for.

Når det gjelder *Modell 2 – Likestillingsarbeid - som en del av HMS-arbeidet*, oppfatter vi at dette bygger på Graverutvalgets utredning NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern, som ikke fikk støtte da det var på høring.

Vi vil likevel gi uttrykk for at det er elementer både i Modell 2 og i *Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomhetene*, som ikke står i motsetning til departementets anbefalte modell. Aktivt likestillingsarbeid og innsats mot diskriminering og vold i arbeidslivet er ikke bare et samfunnsansvar, men også et arbeidsgiveransvar. Systematisk arbeidsmetode og oppfølging på arbeidsplassen er vesentlig uavhengig av modell.

Konkretisering av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Slik både Graver,- og Skjeie-utvalget peker på er det behov for å konkretisere pliktene for virksomheter som skal rapportere. Spesielt Skjeie-utvalgets kartlegging av kommunalt og

regionalt likestillingsarbeid avdekket usikkerhet omkring hvordan arbeide med likestilling og hvordan rapportere om det.

NOU 2011-18 Struktur for likestilling viser at mainstreaming uten institusjonalisering, konkrete strategier eller ansvars plassering er oppskriften på null innsats. Så om likestillingsutvalg ikke er veien å gå, er det vesentlig at veiledningen styrkes også når det gjelder strategier for likestillingsarbeidet i virksomhetene. Spesielt med tanke på Norges kjønnsnøytrale lovgivning på likestillingsfeltet.

Også FN's kvinnekomite er kritiske til Norges kjønnsnøytrale lovgivning. Fagforbundet deler komiteens bekymring om at kjønnsnøytral lovgivning, politikk og planer kan føre til utilstrekkelig beskyttelse mot direkte og indirekte diskriminering av kvinner, og være et hinder for å oppnå faktisk likestilling mellom kvinner og menn.

Vi mener derfor at kjønnsperspektivet må kommuniseres tydelig i det videre arbeidet, og at den distinksjon som ligger i høringsnotatets begrepsbruk *likestilling og ikke-diskriminering* er nødvendig.

Kjønnsperspektivet må styrkes i overordnede styringsdokumenter og planverk, og vi vil spesielt peke på likestillingsanalyse som et vesentlig virkemiddel i offentlige utredninger og rapporter herunder Stortingets budsjettbehandling.

Aktivitetsplikten

Fagforbundet har ved flere anledninger tatt til orde for at aktivitetsplikten også bør gjelde for virksomheter med mindre enn 50 ansatte. De fleste virksomheter i Norge er som kjent små foretak, og det er dermed mange foretak som ikke får en konkretisert plikt. Det vil gjelde ca 50 000 virksomheter om en ser på virksomheter som sysselsetter mellom 10 og 49 ansatte, og i overkant av 20 000 virksomheter som sysselsetter mellom 20 og 49 ansatte.

Det er ikke udelt positivt at den ene part i det en må forstå som organiserte virksomheter skal kunne kreve at utvidelsen av aktivitetsplikten også skal gjelde i virksomheter som har mellom 20 og 50 ansatte. Det kan like gjerne være et insitamant for å være uorganisert.

Vi mener at ombudets mulighet til å kontrollere aktivitets- og redegjøringsplikten hos alle arbeidsgivere ikke kan vie opp for en høy grense, og at det vil kreve betydelig mer ressurser enn den styrkingen som foreslås av ombudet.

Vi mener grensen som et minimum bør settes ved virksomheter som sysselsetter mer enn 20 ansatte, og at ombudet uavhengig av dette må tilføres ressurser ut over det som foreslås i høringsnotatet.

Regnskapsloven § 3-3c om redegjørelse om samfunnsansvar.

Det er hensiktsmessig å forankre plikten til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid i regnskapsloven, men vi vil minne om at da regnskapsloven ble endret i 2017 bortfalt kravet til årsberetning for små foretak uten at det var tanke for at også redegjøringsplikten forsvant.

Det er derfor nødvendig å tydeliggjøre at det skal rapporteres på aktivt likestillingsarbeid, og vi støtter forslaget til tilføyelse i § 3-3c.

Håndheving og kontroll

Slik vi ser det er det naturlig at veilednings- og kontrollansvaret legges til ombudet, men mener manglende sanksjonsmuligheter er en svekkelse av dagens ordning med tvangsmulkt, og at likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a *plikt til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid* bør være en del av nemndas ansvarsområde.

Vi vil avslutningsvis også vise til LOs høringsvar, som konkret kommenterer forhold knyttet til lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid som vi tilslutter oss.

Med hilsen
FAGFORBUNDET

Randi Røvik
(sign)
rådgiver

Vedlegg: {106}
Kopi: LO