



Vår referanse: 18/00149-3  
Arkivkode: 065  
Saksbehandler: Øystein Lorvik Nilsen,  
Medsaksbehandler  
Deres referanse:  
Dato: 09.10.2018

## KS høringsvar - Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Det vises til Barne- og likestillingsdepartementets høringsnotat av 3. juli 2018 med forslag til endringer i likestillings- og diskrimineringsloven, diskrimineringsombudsloven, regnskapsloven, kommuneloven og enkelte andre lover med høringsfrist 5. oktober. KS har fått utsatt høringsfrist til 9. oktober.

KS mener det er viktig at kommuner og fylkeskommuner arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering, både som offentlig myndighet og som arbeidsgivere. Det er likevel viktig at tiltak faktisk medfører bedre likestilling og mer inkludering, og ikke innebærer unødvendig byråkrati og tilsyn for kommuner og fylkeskommuner.

Vi har noen merknader til forslagene til aktivitetsplikt. Vi går imot redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter og arbeidsgivere.

Dersom det likevel skal gjennomføres en endring som foreslått, støtter vi at aktivt likestillingsarbeid inngår som en del av virksomhetenes samfunnsansvar, det vil si modell 1. Vi mener det bør innføres en dokumentasjonsplikt hvor offentlige myndigheter og arbeidsgivere kan dokumentere arbeidet på forespørsel, i stedet for en redegjørelsesplikt.

### Offentlige myndigheters aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt; § 24

#### A. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt

Vi støtter at offentlige myndigheter har en plikt til aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens formål. Vi mener likevel at det ikke bør lovfestes konkrete aktiviteter som foreslått i § 24 første ledd andre punktum. Vi mener at aktivitetsplikten ikke bør lovfestes. Hvilke aktiviteter som er nødvendige for å oppfylle plikten bør gjøres fakultative, slik at myndighetene har tilstrekkelig fleksibilitet til å gjennomføre de aktiviteter som er nødvendige ut fra lokale forhold.

Dersom det likevel lovfestes en konkretisering av aktivitetsplikten, er vi positiv til at denne skal inneholde en plikt til å kartlegge tilstanden for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer. Vi er også positive til at myndighetene skal ha plikt til å forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering. Vi stiller imidlertid spørsmål ved hva som nærmere ligger i offentlige myndigheters plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold. Vi stiller også spørsmål ved hvilke aktiviteter som følger av formuleringen «*være oppmerksom på sammensatt diskriminering*».

## **B. Offentlige myndigheters redegjørelsesplikt**

Vi går imot at offentlige myndigheter skal redegjøre for det arbeidet som skal gjøres, og at dette skal undergis kontroll. Plikten til å redegjøre for aktiviteter er omfattende, og innebærer at offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, sin daglige drift, og i forhold til interessenter og samarbeidspartnere, samt redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. I tillegg skal myndighetene vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse om hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover.

Hvilke aktiviteter som skal utføres for å oppfylle plikten til aktivitet bør avgjøres av den enkelte virksomhet selv slik at virksomhetene ikke bruker ressurser på aktiviteter, herunder redegjørelse av disse uten at dette bidrar til å oppnå formålet i loven. En redegjørelsesplikt som skissert for offentlige myndigheter er for ressurskrevende og byråkratisk. Fokus bør være på selve arbeidet mot likestilling, fremfor et omfattende dokumentasjonsarbeid. Innføring av redegjørelsesplikten vil også innebære betydelige merkostnader som særlig vil bli merkbar for små kommuner, jfr. departementets egen vurdering av konsekvenser (høringsnotatets side 71). Det er vanskelig å se at effekten av en utvidet redegjørelsesplikt er proporsjonal vurdert opp mot de økonomiske og administrative byrdene.

Det bør i stedet vurderes å innføre en dokumentasjonsplikt, hvor virksomheten på oppfordring fremlegger dokumentasjon på aktiviteter. Dette vil åpne for en veiledningsbasert tilsynsform i praksis.

## **Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt; § 26 og § 26a**

### **A. Arbeidsgivers aktivitetsplikt**

Vi er positiv til at aktivitetsplikten i § 26 første ledd utvides til å gjelde også ved kombinasjon av diskrimineringsgrunnlagene. Dette er viktig av pedagogiske grunner, og følger jo også av lovteksten i § 6. Vi er også positiv til at det etter forslaget også fremgår særskilt at arbeidsgiver har en plikt til å forebygge seksuell trakassering. Det er viktig å sette fokus på seksuell trakassering i arbeidslivet, og at arbeidsgivere har en plikt til å forebygge dette.

Vi mener at det ikke er nødvendig å pålegge virksomheter kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn. Lønnsforskjeller mellom kjønn innad i stillingsgrupper er ikke en utfordring grunnet lønnsystemet i kommunal sektor. Rapporten fra det tekniske beregnings- og statistikkutvalg (TBSK) for kommunesektoren publisert februar 2018 viser at forskjellen mellom kvinner og menns grunnlønn, justert for stillingskode, utgjorde 1,5 prosent i 2017 (tabell 3.4.12 lønnsforhold justert for ulike faktorer). Tilsvarende var forskjellen mellom menn og kvinners månedsfortjeneste 2,4 prosent i 2017. En kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn i samme stillingskode vil derfor være en unødvendig administrativ byrde å pålegge alle offentlige virksomheter.

Vi mener det ikke bør lovfestes en plikt til å kartlegge bruken av ufrivillig deltid. Intensjonen bak forslaget om å kartlegge omfanget av deltidsarbeid er god, men å utvikle heltidskultur krever mer koordinert innsats av virkemidler lokalt. En kartlegging i seg selv vil ha liten effekt på heltidsandelen. Det er metodiske utfordringer med å spørre medarbeidere om de ønsker å jobbe mer, blant annet fordi dette ikke nødvendigvis gir svar på om de ønsker å jobbe mer under andre arbeidstidsordninger. Det kun å kartlegge ufrivillig deltid kan være et blindspor, som kan ta oppmerksomheten vekk fra helheten i arbeidet med heltidskultur.

Vi stiller særlig spørsmål ved forslaget om at arbeidsgiver skal forebygge kjønnsrelatert vold og hvordan dette skal gjøres i praksis. Selv om arbeidsgiver gjennom pliktene i arbeidsmiljøloven § 4-1 og 4-3 tredje ledd også har plikt til å forhindre kjønnsrelatert vold, mener vi at det ikke bør inngå i aktivitetsplikten å forebygge kjønnsrelatert vold. Begrunnelsen i høringsnotatet er at dette skal synliggjøre dette og øke bevisstheten om at kjønnsrelatert vold er en form for kjønnsdiskriminering. Imidlertid mener vi at dette

får for stor fokus, særlig sett i sammenheng med den generelle ordlyden i § 26 andre ledd litra c). Særlig dersom det skal redegjøres for dette, herunder medføre tilsyn av aktiviteten, mener vi at dette ikke bør fremgå direkte av loven.

Vi viser også til at det i arbeidsmiljøloven er tydeliggjort hvordan risikovurdering knyttet til vold og trusler skal gjennomføres, jfr. forskrift om utførelse av arbeid Kap 23A.

#### **B. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt**

Vi går imot at arbeidsgivere skal ha en redegjørelsesplikt i årsberetningen eller annet offentlig dokument. Aktivitetsplikten i § 26 er omfattende, og det kan være vanskelig å redegjøre for denne på en god måte til annen offentlig myndighet. Dersom det likevel skal innføres en kontroll av arbeidsgiveres aktiviteter, foreslås det at det innføres en dokumentasjonsplikt for arbeidsgiver til på oppfordring å fremlegge aktiviteter. Dette for å unngå å etablere en plikt som er byråkratisk og ressurskrevende og som ikke uten videre understøtter det som plikten tar sikte på.

Vi synes også at utformingen av bestemmelsen i § 26a tredje ledd er noe uklar. Sammenhengen mellom personopplysningsloven, forvaltningsloven og offentleglova er etter vår mening noe uklar.

#### **Veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene**

Det følger av modell 1, samfunnsansvarsmodellen, at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ha ansvar for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Dette medfører at samme organ har ansvar for veiledning og kontroll. Det foreslås derfor at oppfølgingen/kontrollen skal ha en «myk innretning».

Det vil være krevende for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) å inneha en slik dobbeltrolle, men vi støtter likevel forslaget om at LDO skal ha ansvar for veiledning og kontroll dersom det legges opp til en veiledningsbasert kontroll

Vi støtter at aktivitets- og redegjørelsesplikten *ikke* skal håndheves eller sanksjoneres utover den veiledningsbaserte oppfølgingen/kontrollen, i tråd med forslaget.

Med vennlig hilsen

Tor Arne Gangsø

Områdedirektør  
Arbeidsliv

Anne-Cathrine Hjertaas

Avdelingsdirektør  
Arbeidsgiverpolitikk