



Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.

Vår ref.
18/1956-13 667/SYKO

Dato:
Oslo, 08.10.2018

Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til ovennevnte sak som er mottatt på høring.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er et sentralt lovmessig og strukturelt virkemiddel i likestillingspolitikken. At det fremmes en sak som samlet sett styrker aktivitets- og redegjørelsesplikten, er positivt. Forøvrig har vi følgende merknader:

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Etter gjeldende lov har alle arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter en generell plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder. Ved en styrking av aktivitetsplikten, ser ikke LO gode grunner til at alder som eneste grunnlag skal utelates fra arbeidsgivers aktivitetsplikt.

LO mener det er positivt at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering tydeliggjøres, også som en del av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Her vil vi også vise til vårt høringssvar til forslaget om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering.

LO mener det er positivt at departementet gjennom høringsnotatet åpner for å utvide virkeområdet for arbeidsgivere i private virksomheter, til å kunne gjelde virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det. LO vil imidlertid oppfordre departementet til å fjerne forbeholdet om at en part (som vi antar i hovedsak vil dreie seg om en fagforening) krever det. Vi mener grensen kan senkes til alle arbeidsgivere med mer enn 20 ansatte. Tillitsvalgte skal uansett, jfr. forslaget til lovtekst, bidra til aktivitetsplikten gjennom at dette skal skje i samarbeid med ansattes representanter.

LO mener videre det er svært positivt at det foreslås å ta inn presiseringer i lovteksten på tre områder som alle er sentrale i arbeidet for å fremme likestilling på virksomhetsnivå, nemlig lønn, deltid og kjønnsrelatert vold. Vi vil ved denne korsveien påpeke følgende om to av disse forslagene.

Lønnskartlegging

Kartlegging av lønn sett i sammenheng med kjønn er et åpenbart viktig tiltak for likelønn, som LO støtter. Det er positivt at det foreslås at dette er en del av aktivitetsplikten som skal

skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Som departementet selv omtaler, rapporterer arbeidsgiver i dag både lønns- og yrkesopplysninger for de ansatte til myndigheter. Disse opplysningene er derfor lett tilgjengelig. Som LO tok til orde for i høringssvar datert 13.12.2012 i en tidligere høringssak med forslag vedrørende lønnsstatistikk, kan SSB ha en viktig rolle i å bistå virksomheter dersom de ønsker å bruke statistikk. Vi savner vurderinger om dette i denne høringssaken.

LO vil også understreke at når det med dette etableres en tydelig lovmessig plikt til å dokumentere lønnskartlegging, oppfylles vilkåret i Personopplysningsloven om at personopplysninger kan behandles.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Det er positivt at departementet foreslår å ta inn krav om kartlegging av deltid. Kvinners sterke overrepresentasjon blant deltidsansatte er en likestillingsutfordring. LO mener at deltid også er en likestillingsutfordring når ansatte oppgir at dette er "frivillig", dersom denne "frivilligheten" er et uttrykk for manglende likestilling. LO foreslår at arbeidsgivere skal *kartlegge bruken av og årsaker til deltidsarbeid blant kvinner og menn*. LO ber også departementet vurdere om det også skal stilles krav om å kartlegge uttak av foreldrepermisjon og omsorgspenger (syke-barn-dager).

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Departementets forslag innebærer at kun de arbeidsgivere som følger konkretisert arbeidsmetode (under aktivitetsplikten) skal redegjøre etter Likestillings- og diskrimineringsloven. De øvrige vil kun ha en redegjørelsesplikt etter regnskapsloven. LO er bekymret for at dette innebærer en svak redegjørelsesplikt for det store flertallet av virksomheter i privat sektor.

En måte å styrke det på, er å senke grensen for hvem som skal følge konkretisert arbeidsmetode slik at det inkluderer alle private arbeidsgivere med mer enn 20 ansatte, uavhengig av om en av partene lokalt krever det. I tillegg er det viktig at Likestillings- og diskrimineringsombudet får ressurser til å drive et godt og aktivt veiledningsarbeid.

Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

LO mener det er positivt at offentlige myndigheter får en styrket aktivitetsplikt og en redegjørelsesplikt. Det er også bra når det foreslås at ombudet skal gi veiledning og føre kontroll med offentlige myndigheters oppfyllelse av denne plikten.

Samtidig mener LO at det med fordel kan gjøres endringen i teksten som gjør den bedre tilpasset offentlige myndigheter, og i mindre grad preget av tekst i regnskapsloven. For eksempel bør både tjenesteyting og myndighetsutøvelse nevnes i selve lovteksten. I stedet for "interessenter" vil det være mer naturlig å omtale "befolkningen", "innbyggerne", "brukere" eller lignende.

Tilsyn og sanksjoner

LO er enig i at Likestillings- og diskrimineringsombudet bør ha veiledningsansvar og kan føre kontroll med oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten. For å kunne utføre et slikt oppdrag, må LDO styrkes ytterligere til dette formålet.

LO er derimot uenig i aktivitets- og redegjørelsesplikten ikke skal håndheve eller sanksjoneres utover den kontrollen LDO skal utføre. Dette innebærer en svekkelse sammenlignet med dagens modell, der Diskrimineringsnemnda blant annet kan fatte vedtak

om tvangsmulkt. LO ser ingen grunn til å svekke håndhevingen av Aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Julie Lødrup
(sign.)

Roger Bjørnstad
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.