

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Dato: 4.oktober 2018
Deres ref.: 18/2390
Vår ref.:
Saksbeh.: Åsta Lovise Einstabland

Hørings svar - Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet

Senter for likestilling viser til høringsbrev av 3. juli 2018, der Barne- og Likestillingsdepartementet har sendt forslag om styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet på høring, med høringsfrist 5. oktober 2018.

Aktivitets- og redegjøringspliktene utgjør en viktig del av Senter for likestilling sin ekspertise- og kunnskapsområde, og hvor vi også har gjennomført prosjekter, opplæring, kartlegginger og analyser. Senteret samarbeider nært med LDO om å tilby opplæringskurser i Agderregionen, samt at vi er i tett dialog med de andre likestillingssettene på fagutviklingsfeltet.

Generell tilbakemelding

Innledningsvis vil Senter for likestilling fremheve at likestillingsutfordringene i Norge handler om mangler i struktur for likestilling, manglende oppfølging av aktivitetspliktene og en manglende problemforståelse. I tillegg påpeker FNs kvinnekommisjon at Norge må styrke det strukturelle vernet etter at redegjøringsplikten ble fjernet.

Aktivitets- og redegjøringspliktene er et viktig insitament for norske virksomheter til å *gjøre* likestilling i *praksis*. Vi vet at likestilling ikke kommer av seg selv, og at virksomheter trenger en helt konkret etterspørsel om hvordan de skal fremme likestilling og hindre diskriminering, for at likestillingsarbeid skal bli prioritert. SSB's indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene viser hvor lite likestilte vi er på flere samfunnsarenaer. Tar vi med andre forskjellige dimensjoner, som nedsatt funksjonsvariasjoner og annen etnisk bakgrunn slår dette ofte negativt ut i forhold til inkludering i arbeidslivet.

Senter for likestilling mener aktivitets- og redegjøringsplikten er et sentralt element i norsk likestillingspolitikk. Vi støtter hovedsakelig modellen for styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten som departementet foreslår. Og at aktivitets- og redegjøringsplikten konkretiseres og styrkes, samt at både arbeidsgivere og offentlige myndigheter får en redegjøringsplikt.

Senter for likestilling legger til grunn at det er på det strukturelle nivået at den aktive innsatsen skal rettes, for å oppnå reell likestilling. Senter for likestilling er også positive til å se på likestilling som en del av virksomhetenes samfunnsansvar. Vår oppfatning er at

likestilling både er en grunnleggende verdi, en menneskerett og et fagområde som krever kunnskap og aktivt arbeid.

Departementets forslag

Valg av modell

Senter for likestilling er *enig* i departementets forslag om at likestilling skal ses på som en del av virksomhetenes samfunnsansvar, som omtalt i modell 1.

Senter for likestilling ber i tillegg departementet vurdere å integrere aktivitetsplikten slik at den blir en del av HMS arbeidet, som omtalt i modell 2. Likestilling er viktig for arbeidsmiljøet, og det er vanskelig å se at HMS arbeid ikke skal inneholde konkret likestillingsarbeid. Det foreslås at Arbeidstilsynet tar inn likestilling som en del av sitt ordinære tilsyn, og at likestilling innarbeides i tilsynets materiale. Vi er av den oppfatning at Arbeidstilsynet bør tilføres kompetanse, hvis de ikke allerede har det, slik at de også kan ivareta likestilling og ikke-diskriminering i sitt ordinære arbeid.

Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere

Senter for likestilling er *enig* i at alle arbeidsgivere, offentlige og private, skal ha en generell plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder.

Senter for likestilling er betenkt på at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering skal fremheves spesielt. Å forebygge seksuell trakassering er en del av likestillingsarbeidet, og vi er bekymret for at dette tar oppmerksomheten vekk fra andre viktige områder. Virksomhetene skal arbeide aktivt på alle diskrimineringsområder, og selv vurdere hva som er det viktigste satsingsområde til enhver tid, ut i fra egen kartlegging.

Senter for likestilling er *enig* i at sammensatt diskriminering må prioriteres. Det er mange eksempler på at virksomheter ikke er oppmerksom på at for eksempel personer med nedsatt funksjonsevne eller annen etnisk opprinnelse, også har en kjønnsdimensjon, som kan ha betydning for hvordan de blir møtt.

Senter for likestilling er *enig* i departementets forslag om en utvidelse av aktivitetspliktene for virksomheter med mer enn 50 ansatte og for de med 20 til 50 ansatte når en av partene krever det. Pliktene innebærer en plikt til å kartlegge og utarbeide skriftlig oversikt over lønn fordelt på kjønn, kartlegge (ufrivillig) deltid og forebygge kjønnsrelatert vold. Samtidig må det også tydeliggjøres at hele 98 prosent av selskapene har færre enn 50 ansatte, og det er dermed de færreste arbeidsgivere som får mer likestillingsarbeid dersom forslaget blir vedtatt.

Senter for likestilling er *enig* i at aktivitetspliktene forankres i selskapenes styre ved endring i aksjeloven.

Konkretisert aktivitetsplikt for offentlige myndigheter

Senter for likestilling er *enig* i at offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres, kartlegge tilstand og utfordringer, barrierer for likestilling og ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering.

Senter for likestilling er betenkt på at forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold skal fremheves særskilt. Dette er områder som kan være diskriminerende

eller straffbare, og det er en selvfølge for alle å arbeide aktivt mot trakassering. Vi er bekymret for at aktivt arbeid for likestilling kan bli tonet ned, fordi de pålegges å fremheve arbeidet mot trakassering. Offentlige myndigheter har mange forvaltningsoppgaver og tjenester, en kvalitetssikring av dette arbeidet med hensyn på likestilling er et område der lite er gjort. Dette er et område det er svært viktig å prioritere, dette handler for eksempel om oppvekstmiljøer frie for mobbing og utgrensing, om at lærere ikke tar tokjønnsmodell og heteronormativitet for gitt, at statens forskrifter og fagplaner tar med likestilling som tema, at likestilling innarbeides i tilsynsmalene som Fylkesmann benytter, samt i brukermedvirkning.

Redegjøringspliktene

Senter for likestilling mener at redegjøringspliktene er et viktig verktøy for å sikre at virksomhetene jobber aktivt, planmessig og målrettet med likestilling. Redegjøringer er viktige kilder til gode eksempler på likestillingsarbeid som kan brukes i veiledning og kunnskapsspredning. Senter for likestilling mener at både redegjøringsplikten, veiledning og kunnskapsspredning er nødvendig i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Det er særlig viktig at det rapporteres på iverksatte tiltak og resultatene av likestillingsarbeidet.

Redegjøringsplikt for arbeidsgivere og foretak

Senter for likestilling er *enig* i departementets forslag om at arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, og for de med 20 til 50 ansatte når en av partene krever det, skal redegjøre for sitt likestillingsarbeid og for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling og hva de gjør for å oppfylle aktivitetspliktene. Redegjøringsplikten, altså kravet om å dokumentere hvor likestilt virksomheten er, og hva organisasjonen gjør for å oppnå mer likestilling, skal etter forslaget gjelde alle offentlige virksomheter, alle regnskapspliktige foretak, og private selskaper med mer enn 50 ansatte. For de med mellom 20 og 50 ansatte avhenger det om de har gått inn for å følge de konkrete aktivitetspliktene. I Norge har 98 prosent av selskapene færre enn 50 ansatte, og det er dermed de færreste arbeidsgivere som får mer likestillingsarbeid dersom forslaget blir vedtatt.

Senter for likestilling er *enig* i forslaget om hvordan redegjøringsplikten tas inn i regnskapsloven og i forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven. Det vil si at de små virksomhetene vil kun ha en redegjøringsplikt etter regnskapsloven § 3-3c. Denne er mindre forpliktende enn redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en svekkelse av plikten for de minste private arbeidsgiverne, sammenlignet med redegjøringsplikten slik denne var frem til de nevnte endringene i regnskapsloven trådte i kraft. Senter for likestilling mener at ombudets rolle og ressurser må styrkes slik at ombudet får anledning til å kontrollere aktivitetsplikten hos alle arbeidsgivere, uansett størrelse slik at det oppveier for svekkelsen av redegjøringsplikten for små private arbeidsgiverne.

For å effektivisere redegjøringspliktene som arbeidsgiver, ber Senter for likestilling at departementet vurderer å ta initiativ overfor DIFI. Dette for å utvikle en standardisering, slik at det blir enkelt for private og offentlige arbeidsgivere å hente ut statistikk fra sine personalsystem. Da trenger ikke arbeidsgivere legge ned tid for å hente ut fakta, og kan konsentrere seg om analyse av tallene og andre likestillingsoppgaver.

Redegjøringsplikt for offentlige myndigheter

Senter for likestilling er *enig* i at offentlige myndigheter, som myndighetsutøver og tjenesteyter, skal ha plikt til å redegjøre for sitt arbeid med likestilling. Vi ser på denne redegjøringsplikten som svært viktig for å øke bevisstheten hos offentlige myndigheter om dette viktige arbeidet.

Senter for likestilling ber departementet vurdere om redegjøringsplikten kan spesifiseres ytterligere for sektormyndighetene. De bør pålegges en plikt til å redegjøre for planer og gjennomførte tiltak for å integrere likestilling på alle områder innenfor sitt ansvarsområde, og hvordan de sikrer at forslag til nye lover, forskrifter mv. og forvaltningsvedtak er i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven.

Veiledning og kontroll - LDO

Senter for likestilling er *enig* i at LDO får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjøringspliktene, både for private og offentlige arbeidsgivere, og for offentlige myndigheter, som myndighetsutøver og tjenesteytere.

Departementet følger ikke opp Skjeie-utvalgets anbefaling om å legge oppgavene knyttet til veiledning og kontroll av offentlige myndigheter til Bufdir. Vi deler denne oppfatningen, med begrunnelse i at LDO har utviklet systemer og kompetanse gjennom arbeidet med veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjøringspliktene som arbeidsgiver. Vi vil allikevel understreke at Senter for likestilling er et kunnskapssenter som også arbeider med opplæring, kartlegginger og analyse knyttet til aktivitets- og redegjøringspliktene. Vi er en nøytral part som gjør at vi kommer i god posisjon til å bistå offentlig og privat sektor i Agderregionen.

Med vennlig hilsen



Åsta Lovise H. Einstabland
Leder, Senter for likestilling
Universitetet i Agder
Tlf: +47 90938856
www.senterforlikestilling.org