

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

5. oktober 2018

Vår ref. 536089/v3

Deres ref. 18/2390

Høring - NITOs innspill til forslag om styrking av aktivitets- og redegjøringspliktene på likestillingsområdet

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med våre 87 000 medlemmer i alle deler av norsk arbeidsliv.

NITO mener det er viktig å ha fokus på likestillingsarbeidet både lokalt og på samfunnsnivå. NITO støtter en styrket aktivitets- og redegjøringsplikt, og er positiv til at aktivitetsplikten konkretiseres. NITO ønsker å komme med følgende innspill til de skisserte modellene, herunder departementets forslag:

Ulike modeller/struktur for å styrke aktivitets- og redegjøringsplikten

Forankring, kunnskap og ressurser er de viktigste suksesskriteriene for likestillingsarbeid. NITO mener et aktivt og godt likestillingsarbeid må forankres i den enkelte virksomhet og slik at de lokale parter aktiviseres. NITO er derfor positiv til å utvide arbeidslivets organisasjoners ansvar for strukturelt likestillingsarbeid (modell 2 og 3), som legger til rette for en god dialog mellom arbeidslivets parter lokalt.

For å nå hovedmålsettingen om et likestilt arbeidsliv, er vi av den oppfatning at det best oppnås ved å etablere strukturer for tillitsvalgtes involvering i den enkelte virksomhet. (modell 2 og 3). Barne- og likestillingsdepartementet tilrår i høringsnotatet at aktivitets- og redegjøringspliktene utformes etter samfunnsansvarsmodellen og vektlegger at modellen innebærer mindre byråkrati og gir mer fleksibilitet til virksomhetene enn de to andre modellene.

NITO er i utgangspunktet positiv til modell 1 fordi denne også konkretiserer og presiserer hva som ligger i aktiviserings- og redegjøringsplikten. Det er imidlertid ikke presisert hvordan tillitsvalgte skal involveres i den enkelte virksomhet, noe vi anser som en svakhet ved modellen.

I modell 2, vil likestillingsarbeidet implementeres i virksomhetens eksisterende strukturer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. I HMS utvalg er arbeidstaker representert og således involvert i HMS og likestillingsarbeidet, noe vi mener er en forutsetning for et godt likestillingsarbeid i virksomhetene. NITO mener det er positivt at likestillingsarbeidet forankres i HMS utvalg fordi dette innebærer at Arbeidstilsynet har kontroll og sanksjonsmulighet, dersom arbeidsgivere forsømmer det lovfestede likestillingsarbeidet.

Departementet fremhever at ulempen ved denne modellen, er at det er fare for at det ikke er nok ressurser til å jobbe både med arbeidsmiljø og likestilling. At det etableres i et allerede etablert organ, mener NITO vil oppleves som lettere og mindre byråkratisk, enn å etablere et særlig likestillingsutvalg.

(modell 3) Vi er av den oppfatning at det er nær sammenheng mellom et godt arbeidsmiljø og diskriminerings spørsmål og at modell 2 legger best til rette for dette.

I utgangspunktet er modell 3, med et eget likestillingsutvalg, et godt forslag, da vi mener at særskilt behandling av likestillingsarbeid, best gjøres i egne fora. Vi deler imidlertid departementets bekymring om at dette kan oppleves som byråkratisk og byrdefull for virksomhetene og støtter derfor ikke denne modellen.

De tre modellene innebærer alle «()... en styrket tilsynsordning, enten gjennom Arbeidstilsynets tilsyn eller gjennom kontrollen som utføres av ombudet.» NITO ønsker å fremheve viktigheten av at offentlige myndigheter har nok ressurser til å drive aktivt tilsynsarbeid på området.

Aktivitetsplikten

NITO støtter departementets forslag til styrking av aktivitetsplikten både for offentlige myndigheter og arbeidsgivere. Forslaget innebærer at ansvaret for et aktivt likestilling og Ikke-diskrimineringsarbeid, inkorporeres tydeligere og bedre i det arbeidsgiveransvar som ligger hos virksomhetsledere.

Ved utførelsen av lovpålagte aktivitetsplikter, er det nå foreslått en tydeliggjøring og presisering at sammensatt diskriminering er forbudt. Det innebærer en styrking av likestillingsarbeidet, sammenlignet med gjeldende lov. Sammensatt diskriminering vil ofte innebære en ekstra belastning for den det gjelder og det kan ofte være vanskelig å identifisere sammensatt diskriminering i rettslig sammenheng. NITO er derfor positiv til at forbudet mot sammensatt diskriminering foreslåes eksplisitt å fremgå av lovtteksten.

NITO støtter departementets forslag om at virksomhetene, samt myndighetene skal forebygge og iverksette tiltak for å forhindre kjønnsrelatert vold.

NITO støtter videre departementets forslag om å utvide aktivitetsplikten til også å gjelde for virksomheter som sysselsetter mellom 20-50 ansatte. Dersom forslaget blir vedtatt, vil dette gjøre at langt flere virksomheter pålegges å arbeide dokumenterbart bedre med likestilling og ikke-diskrimineringsarbeid enn i dag.

Det er likevel mange virksomheter og arbeidsplasser, som ikke vil omfattes av aktivitetsplikten. NITO mener det er uheldig, all den tid det også er behov for et aktivt likestillingsarbeid i mindre virksomheter. NITO ber derfor om at departementet på sikt vurderer om aktivitetsplikten bør utvides til å gjelde også virksomheter mellom 10 og 20 ansatte. For virksomheter med færre enn 20 ansatte må det eventuelt skapes rapporteringssystemer som ikke oppleves som for omfattende eller byråkratiske.

Redegjøringsplikten

NITO støtter forslaget om utvidelse av arbeidsgivers redegjøringsplikt. At arbeidsgiver tvinges til å rapportere og redegjøre for et aktivt likestillingsarbeid, vil sannsynligvis også motivere arbeidsgiver til et kontinuerlig likestillingsarbeid i virksomhetene. Lovforslaget vil således kunne bidra til at likestillingsarbeidet blir mer transparent enn tilfellet er i gjeldende lov.

Utgangspunktet i det nye lovforslaget, er at åpenhet i størst mulig grad skal brukes for å fremme likestilling. Det fremkommer videre i notatet at vurderingstemaet «om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen» skal tolkes vidt, samt at terskelen for innsynsbehandling ikke skal settes for høy. NITO er av den oppfatning at en slik presisering bør fremgå tydeligere av lovtteksten og ikke bare i forarbeidene.

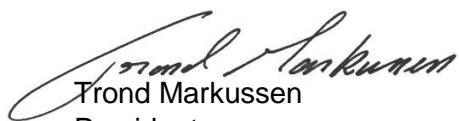
Lønnskartlegging

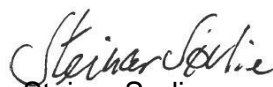
NITO mener det er viktig at alle virksomheter jobber aktivt med å kartlegge og analysere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette er et viktig verktøy for arbeidsgivere og tillitsvalgte for å få større bevissthet om lønnsforskjeller i et likestillingsperspektiv. NITO er derfor positiv til departementets forslag om lønnskartlegging.

Ufrivillig deltid

NITO støtter departementets forslag om å pålegge arbeidsgivere en plikt til å kartlegge uønsket deltidsarbeid. NITO ønsker imidlertid at departementet går enda lenger enn høringsnotatet legger opp til. Hovedregelen i norsk arbeidsliv bør være fast ansettelse i full stilling. NITO mener derfor at rett til heltidsstilling bør fremgå eksplisitt av loven.

Med vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
Generalsekretær