



Til
Barne- og likestillings departementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref
18/2390

Vår ref
-

Dato
05.10.2018

Hørings svar – forslag om lovendringer for å styrke aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet

Kvinnefronten støtter intensjonen om å styrke og konkretisere arbeidsgivers plikt til aktivitet og redegjørelse på likestillingsområdet. Dette er en viktig del av det strukturelle diskrimineringsvernet og avgjørende for likestilling i arbeidslivet. Derfor er vi opptatte av at endringene innebærer en tydelig plikt med krav til dokumentasjon og muligheter for håndheving. Diskrimineringsvernet må være reelt og effektivt.

1. Valg av modell

Kvinnefronten er enig med Barne- og likestillingsdepartementet i at samfunnsansvarsmodellen vil være den beste av de tre alternative modellene. Vår oppfatning er at samfunnsansvarsmodellen vil virke mest forpliktende overfor arbeidsgiverne. Imidlertid ønsker vi ikke at lovendringene skal medføre en uthulet plikt for små foretak slik annet avsnitt på side 39 i høringsbrevet kan tyde på:

“Modellen innebærer at de minste foretakene, i en viss utstrekning, og ut fra en kostnads/-nyttevurdering, selv vil kunne vurdere om de skal ha skriftlige rutiner for likestillingsarbeidet. Hvis små foretak **velger ikke å ha slike rutiner**, må de i så tilfelle opplyse om dette. Modellen innebærer at **små foretak selv skal kunne velge, i hvilken grad de skal rapportere om arbeidet med likestilling**”.

Kvinnefronten synes det er viktig at også *små foretak* pålegges å rapportere om sitt likestillingsarbeid. Tallene fra SSB som viser at 98,2 % av virksomheter i Norge har under 50

Kvinnefronten i Norge
Kirkegata 5, 0153 Oslo
Tlf: 46 98 71 80
post@kvinnefronten.no
www.kvinnefronten.no

ansatte tilsier at klare forventninger til likestillingsarbeidet til *små foretak* er vesentlig for at aktivitets- og redegjørelsesplikten bidrar til å sikre reell likestilling i arbeidslivet.

2. *Om § 26a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt*

Forslaget om redegjørelsesplikt for virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det innebærer en styrking av redegjørelsesplikten for diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk samt sammensatt diskriminering. Dette er positivt, og det er viktig at også sammensatt diskriminering er tatt med.

Når det gjelder diskrimineringsgrunnlaget kjønn synes forslag til ny § 26a å medføre en svekkelse av arbeidsgivers redegjørelsesplikt. I nåværende § 26a heter det at “**alle arbeidsgivere** skal redegjøre for (...) *kjønnslikestilling* i virksomheten og likestillingstiltak (...) for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av *kjønn*”. Slik Kvinnefronten forstår departementets forslag til ny bestemmelse innebærer den en endring fra at alle arbeidsgivere, uavhengig av antall ansatte, hadde en redegjørelsesplikt, til at denne plikten bare gjelder for arbeidsgivere som sysselsetter mer enn 50 ansatte eller minimum 20 ansatte dersom en av partene krever det. **Kvinnefronten støtter ikke en svekkelse av dette strukturelle vernet mot kjønnsdiskriminering.**

3. *Om § 24. Aktivitetsplikt knyttet til kjønnsrelatert vold*

Slik departementet skriver er kjønnsrelatert vold et folkehelseproblem som hindrer kvinner i å delta aktivt i samfunnet. Gjennom MeToo-kampanjen fikk hele samfunnet innblikk i omfanget og alvoret i den volden og seksuelle trakasseringen som kvinner utsettes for. Mye av volden og trakasseringen foregår på arbeidsplassen eller i relasjon til ansettelsesforholdet. Kvinnefronten støtter forslaget om å pålegge arbeidsgivere med 50/20 ansatte en plikt til å forebygge og forhindre kjønnsrelatert vold. Særlig positivt er det at plikten nedsettes i lovteksten. Forbeholdet om at plikten skal gjelde bare “der dette er relevant” må imidlertid strykes. Forebygging og hindring av kjønnsrelatert vold vil alltid være relevant, og det er av naturlige årsaker vanskelig å vite sikkert hvorvidt forebygging vil være “relevant” eller ikke. Arbeidsgivere med 50/20 ansatte må pålegges en forebygging- og hindringsplikt slik at kjønnsrelatert vold og trakassering kan unngås.

4. *Likestillings- og diskrimineringsombudet*

Etter samfunnsansvarsmodellen er det Likestillings- og diskrimineringsombudet som skal ha veileder- og kontrollansvar. Departementet henviser til forskning som tyder på at dialogbaserte tilsynsmodeller har gode resultater. Dialog er et godt verktøy der det fungerer, men ombudet (eller nemnda) bør kunne benytte seg av sanksjoner der forholdene tilsier det og der sanksjoner kan være et godt virkemiddel for effektiv gjennomføring av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Kvinnefronten i Norge
Kirkegata 5, 0153 Oslo
Tlf: 46 98 71 80
post@kvinnefronten.no
www.kvinnefronten.no

Likestillings- og diskrimineringsombudet får tilsynelatende flere nye og omfattende oppgaver. Da er det helt nødvendig at nye ressurser - utover de 1-3 årsverkene som nevnes i høringsnotatet - følger med det nye ansvaret. Ombudet må ha en stødig tverrfaglig kompetanse, ettersom det skal gjennomføre oppgaver som spenner over et bredt spekter av fagfelt.

Kvinnefronten i Norge
Kirkegata 5, 0153 Oslo
Tlf: 46 98 71 80
post@kvinnefronten.no
www.kvinnefronten.no