LIKESTILLINGS·
SENTERET

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 Oslo

Dato:
02.10.2018

Høringssvar: Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillingssenteret viser til høringsbrev av 3. juli 2018, og ønsker med dette å komme med kommentarer til høringsnotatet og departementets forslag.

Innledning
Likestillingssenteret takker for et godt høringsnotat, som vi mener beskriver bakgrunn og fakta på en god måte. Vi er også i hovedsak enige med de forslag som er beskrevet.

Innledningsvis vil Likestillingssenteret fremheve at likestillingsutfordringene i Norge handler om mangler i strukturen for likestillingsarbeidet, manglende oppfølging av aktivitetspliktene og en manglende problemforståelse. Likestillingssenteret møter ofte i sitt daglige virke en forestilling om at vi i Norge allerede er likestilt, og opplever denne antakelsen som et hinder i vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering på alle grunnlag.

Likestillingssenteret er positive til en konkretisering og styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene, som vi mener er et viktig insitament for norske virksomheter til å *gjøre* likestilling i *praksis*. Vi vet at likestilling ikke kommer av seg selv, og at virksomhetene trenger en helt konkret etterspørsel om hvordan de fremmer likestilling og hindrer diskriminering for at likestillingsarbeidet skal bli prioritert. I internasjonale sammenhenger liker Norge å vise til hvor gode vi er, spesielt på kjønnslikestilling. For å kunne fortsette å vise til konkrete resultater på likestillingsområde må vi som samfunn være mer bevisste på å bygge ned barrierer og hindre utenforskap, for å bli bedre på likestilling.

Likestillingssenteret er i tvil om forslaget i høringen er en tilstrekkelig styrking til at praksisen endrer seg uten at det samtidig skjer en betydelig styrking av veiledning, opplæring og tilsyn.

Likestillingssenteret legger til grunn at det er på strukturelt nivå den aktive innsatsen skal rettes, for å oppnå reell likestilling. Likestillingssenteret er positive til å se på likestilling som en del av virksomhetenes samfunnsansvar. Vår oppfatning er at likestilling er både en grunnleggende verdi, en menneskerett, og et fagområde som krever kunnskap og aktivt arbeid.

Likestillingssenteret Skolegata 1 2317 Hamar post@likestillingssenteret.no Tlf.: 62 54 74 60 Bank: 1865.05.05340 Org.nr: 955371755 www.likestillingssenteret.no

Aktivitets- og redegjørelsespliktene utgjør en viktig del av Likestillingssenterets ekspertise- og kunnskapsområde. De de siste 10-15 årene har vi gjennomført mange prosjekter, opplæring, kartlegginger og analyser knyttet til dem. Senteret har deltatt aktivt i fagutviklingen på dette området, sammen med bl.a. LDO, KUN, Senter for likestilling, private virksomheter, flere departement, direktorat, fylkesmenn og (fylkes)kommuner.

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

Likestillingssenteret ber imidlertid i tillegg departementet vurdere å integrere aktivitetsplikten slik at den blir en del av HMS arbeidet, en tilpasning av forslaget omtalt i modell 2. Likestilling er viktig for arbeidsmiljøet, og det er vanskelig å se at HMS arbeid ikke skal inneholde konkret likestillingsarbeid – og da kanskje spesielt for å hindre seksuell trakassering. Likestillingssenteret foreslår at Arbeidstilsynet tar inn likestilling som en del av sitt ordinære tilsyn, hvor likestilling og seksuell trakassering er tema som innarbeides i tilsynets materiale. Likestillingssenteret er av den oppfatning at Arbeidstilsynet bør tilføres kompetanse, slik at de også kan ivareta likestilling og ikke-diskriminering i sitt ordinære arbeid.

Konkretisert aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
Likestillingssenteret er *enig* i at offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres, at de skal kartlegge tilstand og utfordringer, barrierer for likestilling og ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering. Offentlig myndigheter har mange forvaltningsoppgaver og tjenester, en kvalitetssikring av dette arbeidet med hensyn på likestilling er et område det er svært viktig å prioritere. Dette handler for eksempel om oppvekstmiljøer frie for mobbing og utgrensing, om at lærere ikke må ta tokjønnsmodellen og heteronormativitet for gitt, at statens forskrifter, veiledere og fagplaner har likestilling som et integrert perspektiv, at likestilling blir tatt hensyn til i all samfunnsplanlegging, at likestilling innarbeides i tilsyn som Fylkesmannen har i kommunene, brukermedvirkning, osv. osv.

Likestillingssenteret *er betenkt* på at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering fremheves spesielt i § 24 første ledd. Å forebygge seksuell trakassering ser vi selvfølgelig på som svært viktig, men dette inngår i begrepet 'trakassering'. Vi er bekymret for at annen trakassering vil få mindre oppmerksomhet hvis det står som foreslått, dessuten vil det variere over tid og i forskjellige virksomheter, hvilke trakasseringer det bør prioriteres å arbeide med. Vi foreslår derfor at siste setning i § 24. første ledd er: *Offentlige myndigheter skal blant annet kartlegge tilstand for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer, være oppmerksom på sammensatt diskriminering, og forebygge trakassering og kjønnsrelatert vold.*

Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere
Likestillingssenteret 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, men er *uenig* i at det ikke skal være en aktivitetsplikt for alder.

Likestillingssenteret *er betenkt* på at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering fremheves spesielt i § 26 første ledd. Å forebygge seksuell trakassering ser vi selvfølgelig på som svært viktig, men dette inngår i begrepet 'trakassering' som står i loven. Vi er bekymret for at annen trakassering vil få mindre oppmerksomhet hvis det står som foreslått, dessuten

vil det variere over tid og i forskjellige virksomheter, hvilke trakasseringer det bør prioriteres å arbeide med. Videre foreslår Likestillingssenteret at kjønnsrelatert vold nevnes spesielt i §26 første ledd, men slettes i punkt d) i andre ledd. Vi foreslår derfor følgende ordlyd i § 26, første ledd, siste setning: *Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, forebygging av trakassering og kjønnsrelatert vold*.

Likestillingssenteret 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.

Likestillingssenteret 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. Vi mener også at departementet kunne gått lenger i dette forslaget, i og med at aktivitetsplikten på kjønnslikestilling ble svekket ved ny likestillings- og diskrimineringslov. Det bør derfor vurderes om aktivitetsplikten for virksomheter som sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte bør gjelde uavhengig av om en av arbeidslivets parter krever det.

Likestillingssenteret er *enig* i at aktivitetspliktene forankres i selskapenes styre ved endring i aksjeloven.

Redegjørelsespliktene

Likestillingssenteret mener at redegjørelsespliktene er et verktøy for å sikre at virksomhetene jobber aktivt, planmessig og målrettet med likestilling. Redegjørelser er også viktige kilder til gode eksempler på likestillingsarbeid som kan brukes i veiledning og kunnskapsspredning. Likestillingssenteret mener at redegjørelsesplikten, veiledning og kunnskapsspredning er nødvendig i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Og videre, at det er særlig viktig at det rapporteres på iverksatte tiltak og resultatene av likestillingsarbeidet.

For å effektivisere redegjørelsespliktene som arbeidsgiver ber Likestillingssenteret departementet om å vurdere å ta initiativ overfor DIFI for å utvikle en standardisering, slik at det blir enkelt for private og offentlige arbeidsgivere å hente ut data fra sine personalsystem. Da trenger ikke arbeidsgivere å bruke tid på å hente ut fakta, men kan konsentrere seg om å analysere tallene og redegjøre for sine vurderinger og planer.

Likestillingssenteret er *enig* i forslaget om hvordan redegjørelsesplikten tas inn i regnskapsloven og i forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven.

Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter

Likestillingssenteret 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 redegjørelsesplikten som svært viktig for å øke bevisstheten hos offentlige myndigheter om dette viktige arbeidet.

Likestillingssenteret ber departementet vurdere om redegjørelsesplikten 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

Likestillingssenteret er *enig* i at LDO får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene, 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. Likestillingssenteret deler denne oppfatningen, med begrunnelse i at LDO har utviklet systemer og kompetanse gjennom arbeidet med veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene som arbeidsgiver.

Likestillingssenteret arbeider i hovedsak med opplæring, kartlegging og analyse knyttet til aktivitets- og redegjørelsespliktene. Likestillingssenteret bistår gjerne departementet og LDO i det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen

Goro Ree-Lindstad
Direktør