

Barne- og likestillingsdepartementet
postmottak@bld.dep.no

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref.: 1056813 (2018_00654)

Vår dato: 21.09.2018
Deres ref.: 18/2390-2
Medlemsnr.:

Høringssvar: VS: 18/2390 Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har mottatt til høring forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet. Høringen er en oppfølging av Stortingets anmodningsvedtak nr 1119 (2016 – 2017) der Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer.

NSF støttet Skjeie-utvalgets forslag da utvalgets rapporter var på høring, og er derfor svært fornøyd med at departementet nå følger opp anbefalingene. Vi vil også berømme departementet for å synliggjøre kjønn – kvinner og menn – i høringsnotatet.

Departementet gjennomgår i høringsnotatet tre modeller for å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten: Modell 1 – Likestillingsarbeid som en del av virksomhetenes samfunnsansvar, Modell 2 – Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet, og Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter. Alle modellene innebærer en styrking. Modell 1 setter imidlertid arbeidet for likestilling inn i en bredere samfunnskontekst ved å knytte det opp mot de internasjonale bærekraftsmålene og næringslivets ansvar i en globalisert økonomi. Vi støtter derfor departementets anbefaling av samfunnsansvarsmodellen.

Vi mener samfunnsansvarsmodellen i hovedsak innebærer en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten og støtter hovedtrekkene i forslaget fra departementet. Disse innebærer bl.a. at alle offentlige arbeidsgivere, alle private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, samt alle private arbeidsgivere med mellom 20 og 50 ansatte, dersom en av partene i virksomheten krever det, skal ha en spesifisert aktivitetsplikt, med en arbeidsmetode konkretisert i lovteksten. I tillegg til den generelle plikten til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag unntatt alder, skal arbeidsgivere med spesifisert plikt også gjennomføre årlige lønnskartlegginger, kartlegge ufrivillig deltid, samt forebygge kjønnsrelatert vold der det er relevant.

NSF har i en årrekke, og særlig i etterkant av Likelønnskommisjonen, kjempet for likelønn mellom kvinner og menn. Vi er derfor svært fornøyd når departementet i høringsnotatet skriver at arbeidet for likelønn og mot lønnsdiskriminering bør intensiveres. Vi viser til vår høringsuttalelse i forbindelse med lovforslag om plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter kjønn og mener departementet legger opp til en god framgangsmøte for dette arbeidet.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:
sykepleierforbundet@invoicedrop.com



Digitalt godkjent av forbundsleder, 25.09.2018 - 17:58:25

Når det gjelder kartlegging av *ufrivillig* deltid, mener vi dette er mer problematisk. Fafos Leif Moland har forsket mye på deltid, og han konkluderer med at skillelinjene mellom frivillig og ufrivillig deltid er uskarpe. Det norske arbeidsmarkedet har i dag delsegmenter som organiserer arbeidet rundt deltidsstillinger, noe som innebærer en strukturell tvang til deltidsarbeid. Sykepleieryrket er et av de mest belastende yrkene, med både fysiske, organisatoriske og psykososiale eksponeringer, og mange sykepleiere velger redusert stilling av helsemessige årsaker. Arbeidet for å oppnå «heltidskultur» er langsiktig og må ses i et helhetlig perspektiv. Utlysning av hele stillinger er imidlertid en forutsetning. En mer hensiktsmessig måte å bruke aktivitetsplikten er etter NSF's syn å kartlegge utlysninger og forholdet mellom ansatte i heltids- og deltidsstillinger over tid.

Vi støtter forslaget om at arbeidsgivere med spesifisert plikt samt offentlige myndigheter får en tydeliggjort plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold. Kjønnsrelatert vold – herunder seksuell trakassering - er et folkehelseproblem som hindrer de utsattes muligheter for å delta i samfunnet, samtidig som det koster samfunnet svært store beløp.

I tillegg til disse tre spesifiserte oppgavene, mener vi en plikt til å kartlegge uttak av foreldrepermisjon også bør inngå for arbeidsgiver med spesifisert plikt.

Det foreslås at likestillings- og diskrimineringsombudet skal både veilede og kontrollere oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Utover dette foreslås ingen håndheving og sanksjoner. Departementet viser til undersøkelser som viser at tilsynsmodeller som oppleves som dialogbaserte av deltakerne, og som er basert på involvering, stimulerer til læring og faglig refleksjon. Difi konkluderer med at et av de viktigste utviklingstrekkene med tilsyn av kommuner er at det utvikles metoder for læringsbasert tilsyn på alle fagområder og at det utvikles metoder for å gi veiledning om regelverk før og etter tilsynet. Vi slutter oss derfor til departementets vurdering av at dette er et forslag som i størst mulig grad bidrar til kvalitetsutvikling i pliktsubjektenes arbeid med likestilling.

Med vennlig hilsen

Eli Gunhild By
Forbundsleder

Harald Jesnes
Forhandlingssjef

Kopi: Unio

