



Barne- og likestillingsdepartementet

3. oktober 2018

Deres ref.: 18/2390

HØRINGSUTTALELSE FRA FRI VEDRØRENDE FORSLAG OM STYRKING AV AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN PÅ LIKESTILLINGSOMRÅDET

1. Innledning

FRI - Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold viser til Barne-og likestillingsdepartementets høring vedrørende forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet, datert 4. juli 2018.

Foreningen FRI er i hovedsak positiv til modellen som foreslås av departementet, men mener det er behov for å tydeliggjøre ansvaret for redegjørelse og aktivitet på alle diskrimineringsgrunnlag for å forhindre at aktivitetsplikten kun gjelder likestilling mellom kjønn.

I det følgende vil FRI først redegjøre for de merknader som FRI sammen med 15 aktører på likestillings- og diskrimineringsfeltet er samstemte om. Vi vil deretter redegjøre for våre særskilte merknader til høring som i hovedsak berører grunnlagene kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering.

2. Følgende organisasjoner/organer

- FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold
- Antirasistisk senter
- Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO)
- Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
- Kriesentersekretariatet
- Menneskerettsalliansen
- Mental Helse Norge
- MiRA ressurscenter for kvinner med minoritetsbakgrunn
- Norges Handikapforbund (NHF)
- Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD)
- Reform – ressurscenter for menn
- Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn
- Samisk KvinneForum – Sami Nisson Forum
- Stiftelsen Alternativ til vold
- Stiftelsen Stopp diskrimineringen
- Unge funksjonshemmede

er samstemte om disse merknadene til høringen:

2.1 Forslaget gjelder alle grunnlag

Vi mener det må gå klarere frem av lovteksten at plikten til å kartlegge likestillingsutfordringer gjelder alle diskrimineringsgrunnlagene. For å tydeliggjøre dette mener vi at alle diskrimineringsgrunnlagene også må nevnes i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 24a, slik det er blitt gjort i § 26 første ledd.

2.2 Ytterligere konkretisering

Vi er positive til at offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres og at offentlige myndigheter får en redegjørelsesplikt. Vi mener imidlertid at den foreslåtte teksten i likestillings- og diskrimineringsloven § 24 kunne blitt mer konkret og tilpasset offentlige myndigheters oppgaver. Det bør derfor vurderes om arbeidsmetoden med fire trinn i lovens § 26 andre ledd også bør tas inn i § 24. I tillegg ville det være hensiktsmessig om det presiseres at plikten gjelder all virksomhet til offentlige myndigheter. Fordi bestemmelsen vil måtte få en noe generell utforming for å dekke alle offentlige myndigheter, mener vi plikten må utdypes i den kommende proposisjonen om bestemmelsene samt i forskrift og/eller rundskriv. Dette vil gjøre det enklere for myndighetene å etterleve pliktene sine, og for ombudet å føre kontroll.

2.3 Kompetanse til å håndheve

Vi er av den oppfatning at det er nødvendig at Diskrimineringsnemnda gis kompetanse til å håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Det vil være nyttig med slik kompetanse i situasjoner der Likestillings- og diskrimineringsombudets tilsyns- og veiledningsarbeid ikke følges opp av arbeidsgivere.

2.4 Behov for tilstrekkelige ressurser

Det er positivt at departementet ser at Likestillings- og diskrimineringsombudet må tilføres mer ressurser for å kunne utføre oppgavene som foreslås. Vi er imidlertid av den oppfatning at det vil være nødvendig med mer enn det som foreslås for at dette arbeidet skal kunne gjøres på en god og systematisk måte.

3. Særskilte merknader til høringen fra foreningen FRI

3.1 Vedrørende offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

FRI er av den oppfatning at offentlige myndigheters aktivitetsplikt med fordel kunne blitt enda tydeligere enn det forslaget legger opp til. Slik bestemmelsen står nå, fremstår den å være særlig rettet inn mot likestilling mellom kjønnene. Selv om de konkrete forslagene i bestemmelsen ikke er uttømmende, er FRI bekymret for at diskrimineringsgrunnlagene ved siden av kjønn ikke vil bli tilstrekkelig arbeidet med hvis dette forslaget blir stående. FRI vil

derfor foreslå at bestemmelsen, i tillegg til å nevne alle diskrimineringsgrunnlagene, også konkretiserer aktivitetsplikten ved å vise til behovet for kompetanseøkning om de ulike diskrimineringsgrunnlagene hos offentlige myndigheter. Vi er av den oppfatning at det er hensiktsmessig å tydeliggjøre akkurat dette også på grunn av vernet mot sammensatt diskriminering.

Slik bestemmelsen står nå, er FRI bekymret for at forslaget § 24 andre ledd om å integrere hensynet til likestilling, vil bli tolket snevert og primært forstås som kjønnslikestilling.

3.2 Vedrørende arbeidsgivers aktivitetsplikt

I forslaget til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 annet ledd er aktivitetsplikten konkretisert for offentlige virksomheter og private virksomheter som sysselsetter mer enn 50 ansatte. Som Likestillings- og diskrimineringsombudet, mener FRI det er bra at alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, og mer enn 20 ansatte der en av partene ber om det, skal følge konkretisert arbeidsmetode etter § 26. Vi er imidlertid, som ombudet, bekymret for det store antallet private arbeidsgivere som ikke omfattes av en konkretisert plikt. FRI håper derfor at ombudets anledning til å kontrollere aktivitets- og redegjørelsesplikten hos alle arbeidsgivere vil kunne veie opp for dette.

3.3 Vedrørende arbeidsgivers redegjørelsesplikt

FRI er bekymret for at forslaget til likestillings- og diskrimineringsloven § 26a slik det står nå, vil kunne føre til at alle diskrimineringsgrunnlagene ved siden av kjønn ikke vil bli gjenstand for tilstrekkelig redegjørelse. Vi foreslår at derfor å gjøre om på rekkefølgen om hva det skal redegjøres for i første ledd. Det vil si at henvisningen til lovens § 26 kommer før kjønnslikestilling i virksomheten i teksten.

I forslaget til lovens § 26a er det kun arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere som har en plikt til å arbeide med likestillings etter § 26 andre og tredje ledd, som har en redegjørelsesplikt. De mindre virksomhetene vil, som Likestillings- og diskrimineringsombudet også kommenterer i sitt høringsvar, kun ha en redegjørelsesplikt etter regnskapsloven § 3-3c. Regnskapsloven § 3-3c inneholder en mindre forpliktende redegjørelsesplikt enn plikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Vi håper derfor også her at ombudets anledning til å kontrollere aktivitetsplikten vil kunne veie opp for dette.

3.4 Vedrørende endringer i regnskapsloven

FRI er positive til at likestilling og ikke-diskriminering nevnes i forslaget til endring i regnskapsloven § 3-3c. Vi vil imidlertid også her påpeke viktigheten av å tydeliggjøre at plikten gjelder for alle diskrimineringsgrunnlagene. Dette kan eksempelvis gjøres ved å henvise til likestillings- og diskrimineringsloven § 6 i regnskapsloven § 3-3c første ledd første punktum.



FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold

Tollbugata 24 0154 Oslo
T: 23 10 39 39
E: post@foreningenfri.no
www.foreningenfri.no

I samme paragrafs tredje ledd foreslås det at det tas inn tilsvarende ordlyd som i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Vi vil i den sammenheng vise til merknaden vår over til likestillings- og diskrimineringsloven § 26a, og foreslå at rekkefølgen også her gjøres om på.

Eventuelle spørsmål kan rettes til Elsa Skjong på elsa@foreningenfri.no eller på telefon 48 11 84 56.

Med vennlig hilsen

Ingvild Endestad
Leder
FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold

Elsa Skjong
Juridisk rådgiver
FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold