



Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 DEP
0030 Oslo

[Vår dato: 4.10.2018

[Saksbehandlere:
Marianne T. Brekke
Stina H. Solhøy

Høringsvar fra KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

KA viser til høringsbrev av 3.juli 2018 fra Barne- og likestillingsdepartementet. KA støtter intensjonen om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten for både arbeidsgivere og offentlige myndigheter. Det er behov for et styrket fokus på, og bevisstgjøring av utviklingen på likestillingsområdet. Redegjørelsesplikt så vel som aktivitetsplikt er viktige tiltak for å sikre dette. Vi har likevel noen bemerkninger til de foreslåtte endringene.

Aktivitets – og redegjørelsesplikt

KA støtter at alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, og mer enn 20 ansatte der en av arbeidslivets parter i virksomheten ber om det, skal redegjøre for likestilling samt følge en konkretisert arbeidsmetode etter § 26, som et viktig ledd i aktivitetsplikten.

Samtidig er det ikke helt entydig hva som skal forstås med «arbeidslivets parter i virksomheten» i denne sammenheng, og KA mener det må gjøres en presisering. Dersom en arbeidsgiver ønsker å gjennomføre metoden beskrevet i § 26 annet ledd, står arbeidsgiver fritt til å gjøre dette. Vi antar dermed at det sentrale her er at arbeidstakersiden skal kunne kreve at arbeidsgiver gjennomfører aktivitetsplikten, med hjemmel i § 26 tredje ledd, også for virksomheter som har mellom 20 og 50 ansatte. Spørsmålet blir da hvorvidt det er tilstrekkelig at én tillitsvalgt fra én av arbeidstakerorganisasjonene i virksomheten ber om det, eller om alle tillitsvalgte må støtte kravet. Og; dersom det ikke er tillitsvalgte i en virksomhet betyr dette i så fall at ingen fra arbeidstakersiden kan fremme et slikt krav? Eller vil en som er utpekt blant de ansatte på et allmøte kunne komme med et slikt krav?

Verken offentlig organ eller omfattet av regnskapsloven

KA ønsker også å bemerke at innenfor Den norske kirke vil de kirkelige fellesrådene komme i en noe uklar mellomposisjon når det gjelder bestemmelsen som er foreslått i § 24 a. Det er ett kirkelig fellesråd i hver kommune. Det er ikke naturlig å karakterisere disse organene som offentlig virksomhet, og de faller derfor utenfor de bestemmelsene som gjelder offentlige organer. Samtidig er disse heller ikke omfattet av regnskapsloven, ettersom Kulturdepartementet har gitt særskilte regler om regnskapsføringen for disse organene i medhold av kirkeloven § 14 fjerde ledd. Vi ønsker

derfor en klargjøring av hvilke bestemmelser som gjelder for virksomheter som ikke er offentlige organer, men som heller ikke er omfattet av regnskapsloven.

Uklar lovttekst

KA mener mer generelt at lovforslaget er noe komplisert og vanskelig tilgjengelig når det gjelder hvilke konkrete plikter arbeidsgivere nå har og hvordan de skal overholde sine forpliktelser. Uklarheten fremkommer blant annet ved at aktivitets- og redegjørelsesplikt dels behandles under ett i § 24, dels hver for seg i §§ 24a, 26 og 26 a, og dels ved at pliktene er ulike for «foretak», «arbeidsgiver» og «offentlige myndigheter». KA foreslår at lovbestemmelsene av pedagogiske grunner gjøres lettere tilgjengelige og mer brukervennlige. Slik blir det klart både for de enkelte arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner hva som forventes av dem. Dette vil bidra til at loven reelt sett blir et virkemiddel for økt likestilling og vern mot diskriminering.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidslivets organisasjoner

KA støtter en videreføring av at arbeidslivets organisasjoner har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sitt virkefelt, og at dette gjelder alle diskrimineringsgrunnlag.

Aldersdiskriminering

KA mener det er behov for at også alder blir inkludert på linje med de øvrige diskrimineringsgrunnlagene i § 26. Det er grunn til å tro at det forekommer aldersdiskriminering innenfor arbeidslivet, og vi ser ikke noen god begrunnelse for hvorfor dette diskrimineringsgrunnlaget skulle komme i en annen posisjon enn de øvrige når det gjelder arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Håndheving og kontroll

Barne- og likestillingsdepartementet setter frem 3 modeller; 1) likestilling som samfunnsansvar, veiledning og kontroll legges til LDO, 2) likestilling som del av virksomhetens HMS-ansvar, veiledning og kontroll legges til Arbeidstilsynet, eller 3) likestilling som egne likestillingsutvalg. Veiledning og kontroll legges til LDO.

KA støtter departementets syn om at likestilling bør ses som del av virksomheters samfunnsansvar og at veiledning og kontroll legges til LDO. Likestilling bør ikke ses som et eget felt men som et større samfunnsansvar. Modellen legger også opp til at ansvaret for likestilling i en virksomhet forankres i styret. KA støtter dette. KA støtter også at LDO gis ansvar for veiledning og kontroll. LDO har en viktig kompetanse på likestillingsområdet og bør gis et tydelig mandat og ressurser til å veilede og kontrollere virksomheters redegjørelses- og aktivitetsplikt.

Vennlig hilsen

KA

Ingrid B. Tenfjord
direktør
Arbeidsgiveravdelingen KA