

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 Oslo

Oslo, 5. oktober 2018

Høringssvar – Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Senter for utvikling og miljø (SUM) viser til Barne- og likestillingsdepartementets høring vedrørende forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet, datert 4. juli 2018, og takker for muligheten til å komme med et høringssvar.

Vi er i all hovedsak positive til modellen som foreslås av departementet, og er fornøyd med at departementet slår fast at underliggende strukturer i samfunnet bidrar til ulikhet og sammensatt diskriminering. Vi er også tilfreds med at departementet forutsetter at reell likestilling kun kan oppnås med aktiv innsats i likestillingsarbeidet, og at likestillingsarbeid foreslås som en del av virksomhetens samfunnsansvar. Det sagt, ønsker vi benytte muligheten til å tilslutte oss utvalgte instansers høringssvar:

Vi vil forsterke merknadene **FRI – Foreningen for kjønns og seksualitetsmangfold** har i sitt høringssvar (især **punkt 2.1** og **punkt 3.1**) hva angår viktigheten av at plikten til å kartlegge likestillingsutfordringer må innbefatte alle diskrimineringsgrunnlag, for å unngå at aktivitetsplikten kun dreier seg om likestilling mellom kjønn. Vi mener det er et godt forslag å tydeliggjøre offentlige myndigheters aktivitetsplikt i enda større grad enn i nåværende høringsnotat ved å konkretisere aktivitetsplikten og vise til behovet for kompetanseøkning om de ulike diskrimineringsgrunnlagene hos offentlige myndigheter.

Vi tilslutter oss **UNIOs** høringssvar hva angår at redegjørelsesplikten bør gjelde alle virksomheter uansett størrelse. I tillegg synes vi forslaget om at ny ordning blir evaluert etter to-tre års virketid er svært fornuftig.

Norges Kvinnelobby vektlegger i sitt høringssvar at de foreslåtte endringene av likestillings- og diskrimineringsloven § 26a vil svekke redegjørelsespliktens omfang i tilknytning til diskrimineringsgrunnlaget kjønn, fordi langt færre private arbeidsgivere enn før vil være omfattet av redegjørelsesplikten. Som **Likestillings- og diskrimineringsombudet**, er vi bekymret over det store antallet private arbeidsgivere som ikke vil omfattes av en konkretisert plikt. Vi håper at departementet vurderer å endre forslaget i tråd med **KVIBALDs** justering av § 26a (1), slik at redegjørelsesplikten vil omfatte alle arbeidsgivere, og dermed vil bli styrket.



Vi vil tilslutte oss **Likestillings- og diskrimineringsombudets** merknad hva angår alder (punkt 2.2). En aktivitetsplikt som innbefatter alder vil være viktig for å forebygge og ta tak i aldersdiskriminering.

Vi er enig i **Likestillingscenterets** merknad til valg av modell, hva angår integrering av aktivitetsplikten slik at den blir en del av HMS-arbeidet. Vi tilslutter oss deres forslag om at Arbeidstilsynet skal ta inn likestilling som en del av sitt ordinære tilsyn, og at Arbeidstilsynet tilføres kompetanse, slik at de kan ivareta likestilling og ikke-diskriminering i sitt ordinære arbeid. I tillegg ønsker vi også, som Likestillingscenteret, å vektlegge at fokus på sammensatt diskriminering må prioriteres.

Vi vil tilslutte oss deres forslag om at departementet tar initiativ overfor DIFI for å utvikle en standardisering, slik at det blir enklere for arbeidsgivere å hente ut data fra sine personalsystem. Dette vil effektivisere redegjørelsespliktene og lette arbeidet. Vi ønsker også økt veiledning om regelverket i forvaltningen av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

JURK – juridisk rådgivning for kvinner anbefaler i sitt hørings svar at det bør tydeliggjøres i lovttekst eller forarbeider at utdanningsinstitusjoner har et ansvar for å arbeide aktivt for å motarbeide diskriminering og/eller seksuell trakassering, og at de har en plikt til å redegjøre for dette. Vi stiller oss bak denne anbefalingen. I tillegg deler vi deres bekymring for at endringsforslaget kun vil få symbolsk verdi dersom den konkretiserte aktivitetsplikten kun utløses dersom en av arbeidslivets parter krever det i tilfeller hvor virksomheten sysselsetter 20-50 ansatte. Som JURK ber vi departementet om å vurdere om den konkretiserte aktivitetsplikten også skal gjelde disse virksomheter.

Avslutningsvis mener vi også, som flere høringsinstanser, at LDO bør tildeles ytterligere ressurser enn det nåværende forslag legger opp til.

For Senter for utvikling og miljø (SUM)

Sidsel Roalkvam
Senterleder

Gudrun Cecilie E. Helland
Personalrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.