Barne- og likestillingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref:	Vår ref:	2018/56773-3	Arkivkode:	737	Dato:	03.10.2018

Høringssvar til forslag om endringer i aktivitets- og redegjørelsespliktene

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet viser til høringsbrev av 3. juli 2018, der Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) beskriver forslag til lovendringer som omhandler offentlige myndigheters og arbeidsgiveres plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling.

1. Våre hovedpunkter

- Bufdir støtter forslaget om at aktivt likestillingsarbeid skal anses som en del av virksomheters samfunnsansvar.
- Bufdir ønsker, i tillegg til aktivt likestillingsarbeid som en del av virksomheters samfunnsansvar, at virksomheter pålegges å opprette et likestillingsutvalg.
- Bufdir er positiv forslaget om å utvide den konkretiserte aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten til flere virksomheter. Direktoratet anbefaler at grensen på antall ansatte settes fast, og da til 20 ansatte.
- Bufdir foreslår at det, i stedet for å redegjøre for faktisk kjønnslikestillingssituasjon i årsberetningen, utvikles et standardisert digitalt rapporteringssystem.
- Bufdir foreslår en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt i lovteksten.
- Bufdir støtter forslaget om å innføre redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter.
- Bufdir støtter forslaget om å tydeliggjøre sammensatt diskriminering i loven.
- Bufdir støtter departementets forslag om lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid.
- Bufdir støtter at arbeidsgivere og offentlige myndigheter pålegges en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold.
- Bufdir mener det vil være behov for å styrke LDO for å sikre tilfredsstillende oppfølging av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Saksbehandler:
Mali Gulbrandsen Asmyhr

Postboks 2233
3103 Tønsberg

Telefon: 466 15 000

www.bufdir.no

Organisasjonsnr:
986 128 433

postmottak@bufdir.no

2. Bufdirs vurdering av de tre modellene

Aktivt likestillingsarbeid som en del av virksomhetens samfunnsansvar

Bufdir støtter departementets forslag om å knytte aktivt likestillingsarbeid til virksomhetenes samfunnsansvar. Dette sender et signal om at likestilling er viktig for utviklingen av et bærekraftig samfunn. Likestilling og ikke-diskriminering har både et menneskerettighetsperspektiv og et nytteperspektiv. Likestilling i samfunns- og arbeidsliv, der alle har mulighet til å delta og bidra med sin kompetanse, sine erfaringer og ferdigheter er nøkkelen til økt produktivitet og økonomisk vekst. Det er en forutsetning for å opprettholde det høye velferdsnivået vi har i Norge, og for å utvikle samfunnet videre. Det er derfor avgjørende å legge til rette for samfunnsdeltakelse for alle.

Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet

Bufdir ser flere fordeler med å innlemme aktivt likestillingsarbeid i virksomhetenes HMS-arbeid. Her er det eksisterende rutiner på plass som virksomhetene kan benytte. Det er også en stor fordel at plikten vil kunne sanksjoneres av Arbeidstilsynet. Sanksjonsmuligheter vil være en betydelig styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Arbeidstilsynet vil ha behov for en styrking for å øke kompetanse og gjennomføre kontroller, men det vil også LDO etter de andre modellene.

Det at det allerede eksisterer rutiner som likestillingsarbeidet kan inngå i, kan både være positivt og det kan slå uheldig ut. Eksisterende systemer kan gjøre pliktene lettere å implementere. På den andre siden, kan det lett bli slik at virksomhetene ikke gjør noe mer ut av arbeidet enn å skrive likestillingsarbeid inn på lista over HMS-oppgaver uten videre oppfølging. Modellen er også sårbar da arbeidet med likestilling vil kunne bli personavhengig. Av alle oppgaver arbeidsmiljøutvalget har, blir det en prioriteringssak hvor mye arbeid som legges i aktivitetsplikten.

Bufdir er også bekymret for forankring i virksomhetenes ledelse etter denne modellen. De to andre modellene krever at styre og ledelse engasjerer seg og setter seg inn i sine «nye» plikter.

Likestillingsutvalg i virksomheter

Bufdir mener ideen om likestillingsutvalg er god. Et slikt utvalg vil kunne bidra til at arbeidet med å fremme likestilling blir en del av virksomhetens prioriterte aktiviteter. Det vil også kunne bidra til at arbeidet blir et langsiktig prosjekt, og ikke bare ad hoc. Dette vil skape en kontinuitet som kanskje ikke er mulig dersom virksomhetene ikke har noen faste personer dedikert til arbeidet.

Det kan imidlertid være en utfordring for utvalgene å få tilstrekkelig støtte fra ledelsen. Med denne modellen er det en fare for at likestilling «sidestreames» i stedet for «mainstreames» ved at arbeidet med likestilling «settes bort» til utvalget i stedet for å inngå i ordinære rutiner i virksomheten. Det hjelper ikke med et likestillingsutvalg dersom arbeidet ikke blir godt forankret og fulgt opp i ledelsen. Utvalget kan ikke jobbe isolert, og det må settes av tid til arbeidet. Samtidig anerkjenner denne modellen at det er behov for kunnskap om likestilling for å kunne arbeide godt med temaet, og det foreslås det at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring av likestillingskontaktpersoner, og at LDO kan utvikle slik opplæring. Dette kan være en måte å forankre likestillingsarbeidet i ledelsen på.

Bufdirs konklusjon

Bufdir ser klare fordeler og ulemper med alle de tre modellene. Direktoratet mener at en kombinasjon av modellene ville vært det aller beste når målet er å fremme likestilling.

Det å fremme likestilling er et samfunnsansvar, og bør i så måte inngå i virksomhetenes rapportering på dette. Å sette likestillingsarbeid i sammenheng med samfunnsansvar sender et viktig signal om at likestilling er viktig for samfunnsutviklingen. Modellen ansvarliggjør virksomhetene.

Et likestillingsutvalg som skissert i modell 3, fremstår som den beste metoden for praktisk likestillingsarbeid i virksomheten. Denne modellen har det beste potensialet for planmessig og målrettet arbeid, samtidig som den anerkjenner behov for kompetanse for å kunne arbeide godt med likestilling i virksomheter. Likestillingsutvalget bør fungere som en rådgivnings-/referansegruppe som rådføres av ledelsen og øvrige ansatte. Utvalget kan for eksempel ha en «følge med på»-funksjon og være aktive i ansettelsesprosesser og i utarbeidelsen av kommunikasjonsstrategier, både internt i virksomheten og utadrettet.

I forbindelse med målet i regjeringens inkluderingsdugnad om at 5 % av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller «hull i CV-en» er det avgjørende at det opprettes strukturer for aktivt likestillingsarbeid. Et likestillingsutvalg kan i så måte være en fin måte å organisere arbeidet på, og kan da også bidra til at private virksomheter også har strukturene som trengs for å bidra i dugnaden.

Bufdir mener på bakgrunn av dette at veien å gå er en modell hvor:

1. **aktivt likestillingsarbeid inngår som en del av virksomhetenes samfunnsansvar**
2. **virksomhetene oppretter et ledelsesforankret likestillingsutvalg**

Dette vil bety en kombinasjon av modell 1 og 3. Disse to modellene i kombinasjon ser ut til å kunne legge best til rette for aktivt, planmessig og målrettet arbeid for å fremme likestilling. Direktoratet anbefaler ikke en modell hvor aktivitetsplikten inngår i HMS-arbeidet.

Særlig om redegjørelsesplikten

Redegjørelsesplikten er i praksis i dag eneste mulighet til å vurdere om arbeidsgivere har tiltak for likestilling og mot diskriminering. Med dagens ordning er det store variasjoner mellom redegjørelsene og hva den enkelte virksomhet rapporterer om. Bufdir foreslår å igangsette et arbeid for å utvikle en standard for elektronisk rapportering fra IT-systemene på personalområdet slik at en tilstandsrapport enkelt kan hentes ut. Direktoratet foreslår at dette arbeidet utføres av Bufdir og Difi. Bufdir kan stå for det faglige innholdet, mens selve rapporteringssystemet kan utvikles av Difi og kobles til eksisterende arbeidsgiverportal.

En standardisert rapportering vil gi virksomhetene et godt grunnlag for å utvikle relevante tiltak, noe som er hovedformålet med et rapporteringssystem. For Bufdirs arbeid med utvikling av indikatorer vil standardisert statistikk gi nye muligheter for å følge med på likestillingstilstanden på nasjonalt og regionalt nivå. For virksomhetene kan dette danne grunnlag for lønnsforhandlinger og planlegging av personalarbeidet.

3. Særlig om pliktene for virksomheter med over 50 ansatte, samt virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det

Departementet foreslår at virksomheter med over 50 ansatte, samt virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det skal:

- omfattes av en konkretisert aktivitetsplikt
- pålegges en plikt til å utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn, kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent/fulltidsstilling (ufrivillig deltid), gjennomføre lønnskartlegging og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.
- redegjøre for sitt likestillingsarbeid

Forslagene innebærer en formell utvidelse av arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt. Bufdir er positiv til dette. Direktoratet mener imidlertid at forslaget om å involvere partssamarbeidet i saken ikke er hensiktsmessig. Forslaget sender et signal om at aktivt likestillingsarbeid er en forhandlingssak. Aktivt likestillingsarbeid skal ikke være opp til arbeidslivets parter å forhandle om, det er et arbeidsgiveransvar.

Bufdir ser at grensen er satt etter mal fra arbeidsmiljøloven, men vil likevel oppfordre departementet til å sette en absolutt grense som virksomhetene må forholde seg til uavhengig av arbeidslivets parter. Denne grensen bør i så fall ligge på 20 dersom det skal bli en reell styrking sammenlignet med dagens plikt.

Redegjørelser om likestillingsarbeid og beskrivelser av likestillingssituasjonen i virksomhetene gir data og kunnskap. Når bare en type virksomheter (med over 50 ansatte) rapporterer, får vi begrenset med kunnskap om forholdene. Dette er en svakhet når videre likestillingspolitikk skal utvikles.

4. Arbeid mot kjønnsrelatert vold

Som departementet selv skriver, legger kvinnediskrimineringskomiteen til grunn at kjønnsrelatert vold er en form for diskriminering. Forebygging av denne typen vold er derfor allerede en forpliktelse etter likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Det er uansett viktig at myndighetene minner om dette og sender tydelige signaler om at det er et felles ansvar å forebygge kjønnsrelatert vold. Bufdir støtter derfor at dette spesifiseres i lovteksten.

5. Sammensatt diskriminering

Sammensatt diskriminering er et fenomen alle som jobber med likestilling må ha med seg i sitt arbeid. Denne formen for diskriminering er nå nevnt eksplisitt i likestillings- og diskrimineringsloven. Det er derfor helt klart dette også inngår i arbeidet med aktivitets- og redegjørelsespliktene. Bufdir støtter at dette spesifiseres i loven.

6. Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid

Ulikheter i lønn for arbeid av lik verdi mellom kvinner og menn er en likestillingsutfordring. Bufdir antar at det er få virksomheter som med viten og vilje lønnsdiskriminerer, det kan være flere årsaker til at det likevel oppstår forskjeller. Lønnsstatistikk fordelt på kjønn kan være et godt tiltak for å avdekke lønnsforskjeller i virksomheten, og for å vurdere hvilke tiltak som skal settes i verk for å redusere disse. Statistikkene vil kunne styrke det forebyggende likestillingsarbeidet i virksomhetene.

De fleste som jobber deltid er kvinner. Dette kan være et hinder for reell likestilling mellom kvinner og menn. Mange ønsker seg høyere stillingsprosenter. Samtidig er det også kvinner som ønsker å

jobbe deltid. En kartlegging av ufrivillig deltid vil gi et bedre bilde av hvordan tilstanden faktisk er. Da er det videre lettere å iverksette eventuelle tiltak.

7. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Bufdir støtter en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt og at offentlige myndigheter pålegges en redegjørelsesplikt.

Direktoratet savner imidlertid en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt i lovforslaget. For arbeidsgivere er det lovfestet en konkretisert arbeidsmetode og temaer. Bufdir foreslår at det i § 24 konkretiseres at *«offentlige myndigheters aktivitetsplikt omfatter bl.a. likeverdig tjenesteytelse, lovarbeid, utredninger, handlingsplaner og strategiarbeid».*

§24, første ledd, vil da lyde: *«Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt omfatter blant annet likeverdig tjenesteytelse, lovarbeid, utredninger, handlingsplaner og strategiarbeid. Offentlige myndigheter skal blant annet kartlegge tilstand for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer, være oppmerksomme på sammensatt diskriminering, og forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.»*

En redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter vil styrke prinsippet om likestillingsintegrering og bidra til mer systematisk arbeid med likestilling innenfor virksomhetenes ansvarsområder. Konkretiseringen av hva offentlige myndigheter skal redegjøre for i § 24, andre ledd vil bidra til at det er enklere å identifisere framgangsmåte og gjennomføre systematisk oppfølging av aktivitetsplikten.

8. Kontroll og veiledning

Departementet har vurdert om veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene skal tillegges Bufdir, men konkluderer med at LDO er bedre egnet. Bufdir er enig i at ombudet, som er et faglig uavhengig organ, er bedre egnet til kontroll og veiledning knyttet til arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt enn Bufdir. Plikten omhandler menneskerettigheter, og her er LDO rette instans. Synergien av veiledning og kontroll, slik departementet beskriver det, er også et godt argument.

Når det gjelder veiledning av pliktene offentlige myndigheter har i forbindelse med myndighetsutøvelse, mener imidlertid Bufdir at direktoratet kan spille en tydeligere rolle. Bufdir er enig i at direktoratet ikke bør ha en kontrollrolle. Det kan likevel være hensiktsmessig at direktoratet, som fagdirektorat på likestilling, opptrer tydeligere som en mulig instans for veiledning og informasjon overfor øvrige myndighetsutøvere.

Vi viser for øvrig til programmet «Jämstalldhet i myndighetene» (JiM) i Sverige, der tidligere det Genussekretariatet, nå den nye likestillingsmyndigheten, har i oppdrag å bidra til at svenske offentlige myndigheter og andre offentlige aktører arbeider systematisk med likestilling innenfor sine virksomheter.

Bufdir ser at departementet anerkjenner behovet for økte ressurser til LDO som en forutsetning for at aktivitets- og redegjørelsespliktene vil kunne ha ønsket virkning. Som departementet selv skriver, vil en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter medføre mer arbeid for virksomhetene, spesielt

det første året. Dersom virksomhetene skal følge opp sine plikter etter lovgivers intensjon på en god måte, er det behov for gode råd og veiledning. I forbindelse med ikrafttredelse av loven, kan det tenkes at LDO må bruke særlig mye ressurser på informasjons- og veiledningsarbeid.

Med hilsen

Mari Trommald (e.f)
direktør

Anna Bjørshol
avdelingsdirektør

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet signatur.