

Deres ref.: 18/2390

Oslo, 04.10.2018

MiRA-Senterets høringssvar til forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet

MiRA-Senteret er en landsdekkende nettverksorganisasjon som har 30 års erfaring med spørsmål knyttet til likestilling og juridiske rettigheter for kvinner og unge jenter med minoritetsbakgrunn i Norge. Vi er en kunnskapsbank i spørsmål som omhandler kvinners rettigheter, diskriminering, arbeidsliv, vold i nære relasjoner, kommunikasjon og formidling mellom storsamfunn og minoriteter. Senteret er partipolitisk nøytralt og har ingen tilknytning til bestemte religiøse eller etniske grupper.

MiRA-Senteret viser til Barne- og likestillingsdepartementets høring vedrørende forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet, datert 4. juli 2018. MiRA-Senteret er i hovedsak positiv til modellen som foreslås av departementet.

1.0. Følgende organisasjoner/organer

- Antirasistisk senter
- FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold
- Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO)
- Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
- Krisesentersekretariatet
- Mental Helse Norge
- Menneskerettsalliansen
- 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:

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

I det følgende vil MiRA-Senteret redegjøre for sine særskilte merknader til høringen.

2. Utdypende om MiRA-Senterets merknader

MiRA-Senteret har i 30 år jobbet for å synliggjøre og bekjempe diskriminering av kvinner med minoritetsbakgrunn på alle av samfunnets områder. Våre erfaringer tilsier at minoritetskvinner utsettes for både direkte og indirekte diskriminering, og av ulike årsaker er minoritetskvinner også særlig sårbare for sammensatt og strukturell diskriminering. Dette gjelder både i arbeidslivet og på øvrige samfunnsarenaer. MiRA-Senteret mener aktivitets- og redegjørelsesplikten er et sentralt verktøy for å forebygge spesielt strukturell diskriminering, og er derfor fornøyd med at aktivitets- og redegjørelsesplikten styrkes.

2.1. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Slik påpekt ovenfor mener vi det er behov for ytterligere presiseringer av lovteksten når det gjelder offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt. Det er grunn til å forvente at offentlige myndigheter kan ha utfordringer med å forstå hva aktivitetsplikten krever og hva de plikter å redegjøre for. Flere undersøkelser viser at det kan herske usikkerhet omkring gjennomføringen av det praktiske likestillingsarbeidet, blant annet viste Skjeie-utvalgets kartleggingsundersøkelser av regionalt og lokalt likestillingsarbeid at mange kommuner ikke fulgte opp, både aktivitetsplikten som arbeidsgivere og som myndighetsutøvere og tjenesteytere¹. Dette gjør det nødvendig med ytterligere presiseringer

¹ Struktur for likestilling. S.48.

av lovteksten, «offentlige myndigheter» må defineres og det må tydeliggjøres at plikten gjelder på all virksomhet på alle nivå, en bør vurdere bruk av eksempler og alle diskrimineringsgrunnlag bør nevnes uttrykkelig.

MiRA-Senteret vil videre bemerke at vi gjerne skulle sett at hensynet til sammensatt diskriminering hadde vært presisert ytterligere. Det at offentlige myndigheter skal være «oppmerksomme» på sammensatt diskriminering, mener vi er en for vag formulering. Vi erfarer at denne typen diskriminering er noe som særlig rammer minoritetskvinner i skjæringspunktet mellom kjønn og etnisitet, og er en barriere for deres tilknytning til arbeidslivet og deltakelse på ulike samfunnsarenaer. MiRA-Senteret vil derfor anbefale at ordlyden på dette punktet stiller klarere krav til offentlige myndigheter til aktivt å forebygge sammensatt diskriminering.

2.2. Arbeidsgivers aktivitet- og redegjørelsesplikt

Etter gjeldende lovverk er alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte omfattet av konkretisert aktivitetsplikt. Forslaget innebærer at den konkretiserte aktivitetsplikten skal utvides til også å gjelde private virksomheter som ansetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det. Arbeidsgivere som skal følge den lovpålagte arbeidsmetoden plikter etter forslaget å også kartlegge lønn fordelt etter kjønn, kartlegge ufrivillig deltid, og forebygge kjønnsrelatert vold der det er relevant.

Det er etter MiRA-Senterets syn positivt at en større andel av private arbeidsgivere omfattes av den konkretiserte plikten etter det foreliggende forslaget. Likevel vil det være et stort antall private arbeidsgivere som ikke omfattes av den konkretiserte plikten, og dette mener vi er bekymringsfullt. Likestillings- og diskrimineringsombudets kontrollmulighet kan kompensere for dette, men dette forutsetter imidlertid at ombudet får tilstrekkelig ressurser.

Videre innebærer forslaget, slik det er utformet i dag, i praksis også en reell svekkelse av redegjørelsesplikten for kjønn for de minste arbeidsgiverne. Dette gjelder private arbeidsgivere med mindre enn 20 ansatte, og private arbeidsgivere med mellom 20 og 50 ansatte der ingen av partene har stilt som krav at arbeidsgiver skal følge den spesifiserte arbeidsmetoden. Ombudets mulighet til å kontrollere redegjørelsesplikten hos alle arbeidsgivere kan kompensere for dette, men også dette forutsetter at ombudet får bevilget mer ressurser enn det som foreligger i dette forslaget.

Når det gjelder de minste arbeidsgiverne og hvorvidt de skal følge den spesifiserte arbeidsmetoden, mener MiRA-Senteret også det er grunn til å være betenkt til vilkåret om at en av arbeidslivets parter i virksomheten aktivt må stille krav om dette. Basert på vårt arbeid med minoritetskvinner og deres tilknytning til arbeidslivet ser vi det som lite trolig at denne formuleringen er tilstrekkelig for å sikre det praktiske likestillingsarbeidet i hver enkelt bedrift og ovenfor ulike minoritetsgrupper. I forslaget tar en utgangspunkt i at alle arbeidstakere har kompetanse, ressurser og mulighet til å formulere krav ovenfor sin arbeidsgiver, enten gjennom å være fagorganisert eller på annen måte påvirke sin arbeidshverdag. Lovverket skal sikre likestilling, men skal også hindre diskriminering, og vi skulle gjerne sett at en hadde

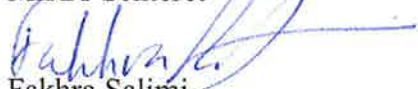
drøftet om det i virkeligheten er slik at alle deltakere i arbeidslivet har en reell mulighet til å stille krav ovenfor i sin arbeidsgiver.

Samlet sett stiller vi oss positive til store deler av forslagets innhold, men vi mener det er rom for ytterligere presiseringer for å sikre at myndighetenes mål for likestilling og ikke-diskriminering gjennomføres i praktisk likestillingsarbeid.

MiRA-Senteret takker igjen for muligheten til å komme med høringsuttalelse i forbindelse med forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten og håper at departementet lytter til våre anbefalinger.

Med vennlig hilsen

MiRA-Senteret



Fakhra Salimi

Leder



Marie Hulthin

Rådgiver