



Barne- og likestillingsdepartementet

Sendt elektronisk

Deres ref.: 18/2360-2

Dato: 4. oktober 2018

Vår ref.: 271413

Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

1. Innledning

Advokatforeningen viser til Barne- og likestillingsdepartementets høringsnotat av 3. juli 2018 om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet.

Det er en prioritert oppgave for Advokatforeningen å drive rettspolitisk arbeid gjennom høringsuttalelser. Advokatforeningen har derfor en rekke lovutvalg inndelt etter fagområder. I våre lovutvalg sitter advokater med særskilte kunnskaper innenfor det aktuelle fagfelt, og hvert lovutvalg består av advokater med ulik erfaringsbakgrunn og kompetanse innenfor fagområdet. Arbeidet i lovutvalgene er frivillig og ulønnet.

Advokatforeningen ser det som sin oppgave å være en uavhengig høringsinstans med fokus på rettssikkerhet og på kvaliteten av den foreslåtte lovgivningen.

I saker som angår advokaters rammevilkår vil imidlertid regelendringen også bli vurdert opp mot advokatbransjens interesser. Det vil i disse tilfellene bli opplyst at vi uttaler oss som en berørt bransjeorganisasjon og ikke som et uavhengig ekspertorgan. Årsaken til at vi sonderer mellom disse rollene er at vi ønsker å opprettholde og videreutvikle den troverdighet Advokatforeningen har som et uavhengig og upolitisk ekspertorgan i lovgivningsprosessen.

I den foreliggende sak uttaler Advokatforeningen seg som ekspertorgan. Saken er forelagt lovutvalget for arbeidsrett. Lovutvalget består av Jan Fougner (leder), Thomas Benson, Monica Furustøl, Martin Staxrud Jetlund, Simen Lium og Tarjei Thorkildsen. Advokat Julie Piil Lorentzen bistår utvalget som sekretær.

2. Kommentarer til de enkelte forslagene

2.1 Tydeliggjøring av aktivitetsplikten til arbeidsgivere knyttet til forebygging av seksuell trakassering i § 26 første ledd

Departementet foreslår at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering tydeliggjøres. Arbeidsgiver skal rette særlig oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Departementet foreslår at dette presiseres i loven.

Advokatforeningen oppfatter at spørsmålet om hvilken aktivitetsplikt arbeidsgivere skal ha for å fremme likestilling og motvirke diskriminering, er et politisk spørsmål. Advokatforeningen har ikke synspunkter på dette. Det kan reises spørsmål om hvorfor «seksuell trakassering» fremheves særskilt, som den eneste form for trakassering som nevnes i utkastets § 26 første ledd i.f. Ved at dette fremkommer etter uttrykket «herunder», og der dermed er klart at oppregningen ikke vil være uttømmende, ser Advokatforeningen ikke retts tekniske problemer ved at seksuell trakassering fremheves særskilt.

2.2 Utvidelsen av virkeområdet for den lovbestemte arbeidsmetoden for likestillingsarbeidet i § 26 andre ledd

Departementet foreslår at den lovbestemte arbeidsmetoden for likestillingsarbeidet i § 26 andre ledd også skal gjelde for arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Dette betyr at disse arbeidsgiverne skal undersøke om det finnes risiko for diskriminering, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette korrigerende tiltak og vurdere resultatet av de gjennomførte tiltakene. Arbeidet skal gjennomføres aktivt, målrettet og planmessig, og virksomheter skal benytte en systematisk og kontinuerlig tilnærming i sitt likestillingsarbeid.

Advokatforeningen har ikke synspunkter på om kretsen av arbeidsgivere som har plikter som nevnt ovenfor skal utvides.

Uttrykket «arbeidslivets parter i virksomheten» er ikke entydig. Dette gjelder særlig på arbeidstakersiden, da arbeidsgiver som sådan oppfattes klart å omfattes selv om denne ikke er knyttet til noen arbeidsgiverforening eller lignende. Formuleringen oppfattes på arbeidstakersiden å forutsette en form for representasjon av arbeidstaker(e) fra tillitsvalgte eller lignende. Uten annen presisering oppfattes uttrykket å omfatte enhver slik representasjon, selv om en fagforening eller tillitsvalgt kun representerer én eller et fåtall arbeidstakere. Dette som motsetning til enkelte bestemmelser i verne Lovgivingen som bygger på at den eller de aktuelle tillitsvalgte representerer et flertall av de ansatte. Advokatforeningen peker videre på at fagforeningsbegrepet i arbeidstvistloven § 1 bokstav c) omfatter enhver sammenslutning av arbeidstakere, også arbeidstakere som opptrer i fellesskap eller forståelse med hverandre uten noen form for organisatorisk forankring. Det kan være uklart om «arbeidslivets parter i virksomheten» favner like bredt som fagforeningsbegrepet i arbeidstvistloven.

2.3 Arbeidsgivers kartleggingsplikt under den lovbestemte arbeidsmetoden i § 26 andre ledd

Departementet foreslår at arbeidsgivere som etter forslaget skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden i § 26 andre ledd pålegges en plikt til å utarbeide en skriftlig oversikt over (i) lønn fordelt etter kjønn, (ii) hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent/fulltid (ufrivillig deltid) og (iii) forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Med kjønnsrelatert vold mener departementet vold som er rettet mot en kvinne fordi hun er en kvinne og vold som i uforholdsmessig stor grad rammer kvinner, samt annen kjønnsavhengig vold.

Departementet uttaler at formålet med lønnskartleggingen bl.a. er å klargjøre om det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten når det gjelder avlønning av likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Begrunnelsen for kartlegging av ufrivillig deltid er bl.a. at det styrker arbeidsgivers aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, eksempelvis kjønn og graviditet.

Hva gjelder forebygging av kjønnsrelatert vold uttaler departementet at en innføring i likestillings- og diskrimineringsloven vil synliggjøre og øke bevisstheten om at kjønnsrelatert vold er en form for kjønnsdiskriminering.

Advokatforeningen har ikke merknader til hvorvidt kartleggingsplikten bør utvides, da dette er et politisk spørsmål. Basert på den utvidelse av kartleggingsplikten som ønskes gjennom lovforslaget, har Advokatforeningen ingen merknader til utforming av bestemmelsen.

2.4 Styreforankring av plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette arbeidet

Departementet foreslår videre at aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten forankres i selskapers styre ved endringer i regnskapslovgivningen.

Advokatforeningen bemerker at forankring i styret synes naturlig med bakgrunn i det modellvalg som lovforslaget bygger på, jf. samfunnsansvarsmodellen. Det er videre konsistent med øvrige tilsvarende bestemmelser at disse gis uttrykk i regnskapslovens § 3-3c om redegjørelse om samfunnsansvar. Advokatforeningen vil imidlertid overordnet bemerke at bestemmelsen om disse forhold etter hvert har blitt svært omfattende språklig sett, og at dette er en utvikling Advokatforeningen vil advare mot. Vår lovgivningstradisjon er basert på relativt kortfattede og konsise bestemmelser, som letter både gjenfinning og oversikt over pliktene etter loven. Advokatforeningen har ikke merknader til de konkrete tillegg til regnskapsloven. Advokatforeningen har ikke merknader til § 24a i likestillings- og diskrimineringsloven, som henviser til regnskapsloven § 3-3c, og oppfatter at denne korte bestemmelsen vil oppfylle et nyttig informasjonsbehov i likestillings- og diskrimineringsloven.

2.5 Arbeidsgivers redegjøringsplikt under den obligatoriske arbeidsmetoden

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter med mer enn 50 ansatte eller mellom 20 og 50 ansatte der en av partene krever det, skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Disse arbeidsgivere skal også redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.

Advokatforeningen bemerker at redegjørelsesplikten skal sikre at aktivitetsplikten blir fulgt opp, og har ikke bemerkninger til forslaget til § 26a i likestillings- og diskrimineringsloven. Det vises imidlertid til merknadene ovenfor knyttet til språklig omfangsrike lovbestemmelser.

2.6 Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt, jf. § 24

Departementet foreslår endringer i aktivitetsplikten for offentlige myndigheter i § 24 i likestillings- og diskrimineringsloven.

Advokatforeningen oppfatter at spørsmålet om hvilken aktivitetsplikt offentlige myndigheter skal ha for å fremme likestilling og motvirke diskriminering, er et politisk spørsmål. Advokatforeningen har ikke synspunkter på dette.

Til det lovtekniske vil Advokatforeningen bemerke at redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter fremkommer to steder, både i den generelle bestemmelsen i § 26a og i den særskilte bestemmelsen for offentlige myndigheter i § 24. Advokatforeningen reiser spørsmål om dette bidrar til å gjøre reguleringen unødvendig komplisert.

Videre bemerkes at offentliggjøring i årsberetning nevnes i to påfølgende setninger, og at det kan virke unødig, jf. de to siste perioder i § 24 andre ledd. Det bemerkes også at spørsmålet om offentliggjøring i årsbudsjett knyttets til om aktuelle myndighet er *pålagt* å utarbeide årsberetning. Etter Advokatforeningens syn vil det være mer naturlig å bygge på om vedkommende myndighet faktisk utarbeider årsberetning. Plikten til å utarbeide slik foreligger på annet grunnlag. Advokatforeningen vil foreslå slik ny uttrykksmåte: «*Redegjørelsen offentliggjøres i årsberetningen for de offentlige myndigheter som utarbeider slik, og ellers i årsbudsjettet.*»

2.7 Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) oppgaver

Departementet foreslår en utvidelse av LDOs kompetanse, ved at ombudet får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsesplikten både for private og offentlige aktører.

Advokatforeningen bemerker at ansvar for veiledning og kontroll/tilsyn er av vidt forskjellig karakter, og at det prinsipielt kan reises spørsmål om ombudet bør ha kontrollmyndighet. LDO er imidlertid tidligere gitt slik kompetanse, og det er ved denne lovprosessen spørsmål om å utvide ombudets myndighet til å gi veiledning og kontrollere aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24, 24a, 25, 26 og 26a.

Språkbruken i diskrimineringsombudsloven § 5 er ikke entydig, ved at det dels tales om «tilsyn» og dels om «kontroll». Det bør etter Advokatforeningens syn være et enhetlig uttrykk for denne side ved ombudets virksomhet.

Det bemerkes videre at det av loven ikke vil være klart hva som nærmere ligger i at LDO skal ha kontrollmyndighet. Det er foreslått en forskriftshjemmel for å kunne gi nærmere regler om gjennomføring av ombudets veiledning og kontroll. Etter Advokatforeningens syn er spørsmålet om LDO bør ha kontrollmyndighet så vidt prinsipielt at denne kompetansen bør forankres klarere i loven.



Jens Johan Hjort
leder

Vennlig hilsen



Merete Smith
generalsekretær

Saksbehandler: Trude Molvik
tm@advokatforeningen.no