

Det kongelige barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep.  
0030 OSLO

[postmottak@bld.dep.no](mailto:postmottak@bld.dep.no)

## Høringsuttalelse om forslag til styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten

Ref. 18/2390-8

Det vises til høringsnotat og -brev av 3. juli 2018.

### Reforms syn på utkastet:

**Reform er positiv til en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten, men ønsker en tydeliggjøring av at plikten gjelder for flere diskrimineringsgrunnlag enn kjønn. I høringssvaret vårt gir vi også forslag til endringer på andre punkter.**

*Reform – ressursenter for menn* driver hjelpetilbud for menn i vanskelige livssituasjoner, samler inn og formidler kunnskap om gutter og menn, og er en pådriver for et mannsperspektiv i likestillingspolitikken. Reform er en ideell og uavhengig stiftelse som mottar grunnfinansiering fra staten.

### **Generell vurdering**

I våre innspill til felles likestillings- og diskrimineringslov, framhevet Reform viktigheten av å bevare aktivitets- og redegjøringsplikten. Reform er derfor positiv til at regjeringen nå ønsker å styrke denne plikten. Vi deler Barne- og likestillingsdepartementets vurdering av at samfunnsansvarsmodellen er den beste modellen for å gjøre dette. Likevel har vi flere innspill til hvordan forslaget kan forbedres. Dette redegjør vi for under.

### **Valg av modell**

Reform støtter forslaget om at aktivt likestillingsarbeid skal inngå som en del av virksomhetenes samfunnsansvar.

Likevel er vi skeptiske til at det aktive likestillingsarbeidet kan eller bør separeres ut fra HMS-arbeidet. Likestillingssenteret ber i sitt hørings svar departementet vurdere å integrere aktivitetsplikten slik at den blir en del av HMS-arbeidet. Reform støtter

forslaget om at Arbeidstilsynet tar inn likestilling som en del av sitt ordinære tilsyn, og at likestilling innarbeides i tilsynets materiale.

### **Arbeidsgivers aktivitetsplikt**

Reform er enig i at den generelle aktivitetsplikten for alle i arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter skal videreføres. Vi støtter også forslaget om å tydeliggjøre at arbeidsgiver har plikt til å forhindre sammensatt diskriminering.

Vi er likevel usikre på om konkretiseringen av aktivitetsplikten er klar nok, og hvorvidt tilleggene i lovteksten faktisk tydeliggjør lovens intensjon. Lønnskartlegging etter kjønn og forebygging av kjønnsrelatert vold på arbeidsplassen er utvilsomt viktige tiltak. Samlet sett etterlater imidlertid forslaget til konkretisering av § 26 et inntrykk av at aktivitetsplikten først og fremst dreier seg om kjønn, og ikke andre diskrimineringsgrunnlag. Dette inntrykket forsterkes av forslaget til endringer i § 24 (se *Beskrivelse av likestilling og likestillingsarbeid*).

Reform er også undrende til at den konkretiserte aktivitetsplikten kun skal gjelde for private virksomheter som sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte dersom en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Etter vårt syn bør aktivitetsplikten gjelde for alle private virksomheter, uavhengig av størrelse, og ikke gjøres avhengig av at en part etterlyser den. Vi vet at små bedrifter i mindre grad benytter seg av formaliserte retningslinjer, og dette øker risikoen for at utilsiktet diskriminering kan forekomme. Det kan også oppleves som vanskelig å kreve aktivitets- og redegjørelsesplikten iverksatt i en mindre bedrift.

Overordnet er vi likevel glade for at departementet ønsker å utvide gjeldende rett, og ser dette som et skritt i riktig retning.

### **Arbeidsgivers redegjørelsesplikt**

Reform støtter forslaget om redegjørelsesplikt for arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter og i private virksomheter der den konkretiserte aktivitetsplikten er gjeldende. Uten en formalisert rapporteringsplikt, blir det i praksis umulig å sikre at arbeidsgivere følger aktivitetsplikten. Vi mener denne redegjørelsen som hovedregel skal gis i virksomhetenes årsberetning (der virksomhetene er pliktig til årsberetning), slik at redegjørelsen er lett tilgjengelig for offentligheten. Dette vil gjøre det mulig for ikke-statlige likestillingsaktører og interesseorganisasjoner å etterlyse relevant informasjon og initiere pådriverarbeid innenfor ulike sektorer.

Reform vil også støtte Likestillingssenterets forslag om at departementet tar initiativ overfor DIFI for å utvikle en standardisering, slik at det blir enkelt for private og offentlige arbeidsgivere å hente ut statistikk fra sine personalsystemer. Da trenger ikke arbeidsgivere bruke unødig tid til å hente ut fakta, og kan konsentrere seg om analyse av tallene - og andre likestillingsoppgaver.

## Beskrivelse av likestilling og likestillingsarbeid

Til tross for at det i forslaget presiseres at arbeidsgivere skal være oppmerksomme på sammensatt diskriminering, er det vårt klare syn at forslaget til ny tekst ikke tydelig nok gjør det klart at likestillingsutfordringer og diskriminering gjelder flere grunnlag enn kjønn.

I likhet med en rekke andre organisasjoner på likestillings- og diskrimineringsfeltet (se tillegget med liste over disse organisasjonene på slutten av dette dokumentet), mener Reform det må gå klarere fram av lovteksten at plikten til å kartlegge likestillingsutfordringer gjelder alle diskrimineringsgrunnlagene. For å tydeliggjøre dette må alle diskrimineringsgrunnlagene nevnes i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 24a, slik det er blitt gjort i § 26 første ledd. Den konkretiserte aktivitetsplikten for offentlige myndigheter bør også vise til behovet for kompetanseøkning om de ulike diskrimineringsgrunnlagene, og om sammensatt diskriminering.

I forslaget til nytt første ledd § 24 står det: «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». Reform foreslår at begrepet «likestilling og likestillingsutfordringer» benyttes i stedet for «kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer». Likestilling er i den felles likestillings- og diskrimineringsloven ment å gjelde likestilling på flere grunnlag enn kjønn. Å trekke fram kjønnslikestilling som et særgrunnlag kan skape forvirring blant arbeidsgivere om hvilke grunnlag aktivitets- og redegjøringsplikten faktisk er gjeldende for.

Av samme grunn er Reform betenkt over at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold skal framheves spesielt. Å forebygge seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold er en viktig del av likestillingsarbeidet, og et felt Reform har omfattende erfaring og kunnskap på. Vi mener likevel likestillingsarbeid i arbeidslivet favner langt bredere enn dette, og ser en fare i å legge juridiske føringer på hvilken del av likestillingsarbeidet som er viktigst. En virksomhet kan ha lite eller ingen seksuell trakassering på arbeidsplassen, men likevel være utsatt for for eksempel utbredt etnisk diskriminering, manglende universell utforming eller stor kjønnskjøvet, inkludert usaklige forskjeller i lønn. I slike tilfeller vil det være klart uheldig om arbeidsgiver blir etterlatt et innrykk av at likestillingsarbeid skal oppfattes som arbeid mot seksuell trakassering.

Vi mener virksomhetene skal arbeide aktivt på alle diskrimineringsområder, og selv vurdere hva som er det viktigste satsningsområde til enhver tid, ut fra sin egen lokale kartlegging. LDO og Arbeidstilsynet kan deretter foreslå korrigeringer, basert på tilsyn med virksomhetenes redegjørelser og annen oppfølging.

## **Veiledning og kontroll**

Reform støtter forslaget om å gi Likestillings- og diskrimineringsombudet ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjøringspliktene, både for private og offentlige aktører. LDO må imidlertid sikres nok ressurser til å gjennomføre slik kontroll. Vi mener det er nødvendig med mer ressurser enn det som foreslås i høringsnotatet for at dette arbeidet skal kunne gjøres på en god og systematisk måte.

Reform mener også at Diskrimineringsnemnda bør gis kompetanse til å håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers redegjøringsplikt. Det vil være nyttig med slik kompetanse i situasjoner der LDOs tilsyns- og veiledningsarbeid ikke følges opp av arbeidsgivere.

**Vi stiller oss åpne dersom departementet ønsker ytterligere innspill, kommentarer eller utdypinger av dette høringssvaret.**

*Oslo, 2. oktober 2018*

**Are Saastad /s/**  
daglig leder

**Hedda Hakvåg**  
seniorrådgiver

### Tillegg:

Følgende organisasjoner (som alle sitter i LDOs brukerutvalg) stiller seg sammen om store deler av elementene i dette høringssvaret, med særlig vekt på punktet om at alle diskrimineringsgrunnlagene må nevnes i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 24a, slik det er blitt gjort i § 26 første ledd:

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