



Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 Oslo
postmottak@bld.dep.no

Deres ref.:
18/2390-2

Vår ref.:
HH

Dato:
5. oktober 2018

Høring – Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten

Vi viser til departementets høringsbrev av 3. juli 2018. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har følgende kommentarer til høringen:

1. Generelle kommentarer

YS stiller seg i hovedsak positiv til forslagene i denne høringen. Vi har tidligere uttrykt bekymring for at betingelsene for det systematiske likestillingsarbeidet i virksomhetene ville bli svekket. YS har støttet forslagene om styrking av det individuelle diskrimineringsvernet, men har samtidig sett behov for et sterkere rammeverk for det praktiske likestillingsarbeidet i virksomhetene. Stortingets anmodningsvedtak og departementets grundige oppfølging av dette er viktige skritt i riktig retning.

Besøksadresse:

Samtidig er vi fremdeles bekymret for at oppfølgingen av kravene til systematisk likestillingsarbeid vil være altfor svak. Muligheten til håndheving av virksomhetenes innsats på likestillings- og diskrimineringsområdet må bli vesentlig bedre.

Lakkegt. 23

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme reell likestilling, dvs. like muligheter for alle uansett utgangspunkt. For å oppnå reell likestilling er det ikke tilstrekkelig med et diskrimineringsvern for enkeltindivider, det må også arbeides systematisk og planmessig for likestilling på alle nivåer i samfunns- og arbeidslivet. Dette innebærer at blikket må rettes mot rammebetingelser, barrierer, strukturer og holdninger. Det er derfor behov for å styrke aktivitets- og redegjøringsplikten ytterligere, både for offentlige myndigheter, arbeidsgivere, arbeidslivets organisasjoner og andre aktører.

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Forbundene i YS har hatt mange saker som omfatter diskriminering på grunn av alder. YS ønsker derfor å støtte Likestillings- og diskrimineringsombudets forslag om å innføre en ny aktivitets- og redegjøringsplikt for alder. Dette er i utgangspunktet foreslått som en av pliktene til offentlige myndigheter, og det er etter vårt syn like naturlig å pålegge arbeidsgiver en slik plikt.

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

Styrket aktivitetsplikt

Etter gjeldende lov er alle arbeidsgivere i offentlig sektor samt private virksomheter med over 50 ansatte omfattet av en konkretisert aktivitetsplikt. Departementet foreslår nå at denne konkretiserte aktivitetsplikten også skal gjelde i private bedrifter med mellom 20 og 50 ansatte dersom en av arbeidslivets parter krever det. Dette er en forbedring, men endringen går ikke langt nok. Det private næringslivet i Norge domineres av små og

21 01 36 00

mellomstore bedrifter, hvorav mange er uorganiserte. Hele 98,2 % av landets bedrifter har færre enn 50 ansatte. Den konkretiserte aktivitetsplikten bør derfor være obligatorisk for alle private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte.

Den konkretiserte aktivitetsplikten innebærer at disse arbeidsgiverne pålegges en plikt til å utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn samt kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent/fulltidsstilling (ufrivillig deltid). Disse arbeidsgiverne skal også forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

Når det gjelder lovforslaget om at det skal gjennomføres en lønnskartlegging etter kjønn, er det å kunne få til gode lønnskartlegginger i samarbeid med ledelsen viktig for de tillitsvalgte. Formålet med forslaget er å beregne gjennomsnittslønn av likt arbeid eller arbeid av lik verdi fordelt etter kjønn. Departementet foreslår at lønnskartleggingen skal være basert på en sammenligning mellom stillingsgrupper. Våre tillitsvalgte i privat sektor erfarer at lønnskartlegging kan være vanskelig å få til i bedrifter hvor ledelsen ikke opererer med stillingskategorier.

For at lønnskartleggingen skal kunne være et effektivt virkemiddel for å sikre likelønn må det være en plikt til å inndele lønnskartleggingen i stillingskategorier eller en annen hensiktsmessig oversikt over ansattes stillingsplassering. Dette er nødvendig for å kunne identifisere sammenlignbare stillinger med hensyn til f.eks. kompetansekrav, ansvar o.l. Det er derfor av særdeles viktighet at det fremgår av lovteksten at lønnskartleggingen skal være fordelt etter kjønn og stillingskategori.

For å sikre at de ansatte skal ha mulighet til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet for egen stillingskategori og andre stillingskategorier, basert på en vurdering av arbeid av lik verdi etter § 34, bør dette i korte trekk fremgå av lovteksten. Ett av flere viktige elementer her er arbeidsoppgaver som sammenligningsgrunnlag.

YS foreslår følgende endringer i § 26 2.ledd (merket med uthevet skrift):

a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn *og stillingskategori/ stillingsgruppe*, og kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid. *Lønnskartleggingen skal gi de ansatte anledning til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet, for egen stillingsgruppe og andre stillingsgrupper med arbeid av lik verdi, jfr. § 34.*

YS' tillitsvalgte erfarer at det er nyttig å ha en konkret lovhjemmel å vise til i dialogen med arbeidsgiver om likestilling og samarbeid. For å sikre at lønnskartlegging gjennomføres slik som beskrevet i høringsbrevet er det derfor hensiktsmessig at det opprettes en forskriftshjemmel for nærmere regulering av hvordan lønnskartleggingen skal gjennomføres.

YS foreslår derfor at § 26 får et nytt 5. ledd:

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om lønnskartleggingen og gjennomføringen av denne.

Ny redegjøringsplikt

Departementet foreslår at alle offentlige virksomheter skal redegjøre for sitt likestillingsarbeid. Private arbeidsgivere med mer enn 50/20 ansatte har redegjøringsplikt i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Som tidligere nevnt mener YS at den konkretiserte aktivitetsplikten skal gjelde for alle private arbeidsgivere med 20 eller flere ansatte. Redegjøringsplikten må derfor også gjelde de samme virksomhetene.

I tillegg skal alle regnskapspliktige foretak redegjøre for hva de gjør for likestilling og ikke-diskriminering. Denne plikten knyttes til rapporteringen om samfunnsansvar, og er mindre forpliktende enn redegjørelsesplikten i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven.

YS er enig i forslaget om at store regnskapspliktige virksomheter skal rapportere om likestilling og ikke-diskriminering i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Små regnskapspliktige virksomheter skal redegjøre for sitt arbeid i et offentlig tilgjengelig dokument.

YS er også enig i at det inntas en forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven for å kunne gi nærmere regler om offentliggjøring av redegjørelsen og om styrebehandling av denne.

2. Tre modeller for styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Departementet skisserer i høringsnotatet tre ulike modeller for å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten:

1. Likestillingsarbeid som en del av virksomhetens samfunnsansvar
2. Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet
3. Likestillingsutvalg i virksomheter

Slik de tre modellene presenteres i høringsnotatet, vil alle tre innebære en styrking av det strukturelle arbeidet for likestilling. Uansett hvilken løsning som blir valgt, vil YS påpeke viktigheten av at følgende behov blir ivaretatt:

- Forankring i virksomhetens toppledelse
- Felles forståelse for årsakene til manglende likestilling
- Faktabaserte tiltak som kan gjøre en forskjell
- Formidling av både utfordringer og forbedringer bredt i virksomheten

Når det gjelder temaet likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet, støttet YS Graverutvalgets forslag om å knytte likestillingsarbeidet tettere opp mot HMS. Dette baserte vi på tankegangen om at dette ville "normalisere" likestillings- og mangfoldsarbeidet og gjøre temaet til en del av den ordinære virksomheten. Mange bedrifter har gode systemer for HMS-arbeid, og det vil være hensiktsmessig å bygge videre på denne kompetansen i det praktiske likestillingsarbeidet på virksomhetsnivå.

YS vil anbefale at departementet vurderer å knytte likestillingsarbeidet tettere opp mot HMS- og HR-arbeidet i virksomhetene, men vil på det nåværende tidspunkt støtte modell 1. For å innfri kravene i samfunnsansvarsmodellen er det i praksis nødvendig å følge temaet tungt opp på toppledelsesnivå, samtidig som det operasjonaliseres i HMS- og HR-sammenheng.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda er de mest kompetente aktørene på området likestilling i arbeidslivet, og bør derfor fortsatt ha håndhevingsrollene.

YS stiller imidlertid spørsmål ved at det ikke er noe "ris bak speilet" i forhold til håndhevingen. LDO skal etter forslaget ha en veilednings- og "myk" kontrollfunksjon, men det skal ikke lengre være mulig å bringe brudd på redegjørelsesplikten inn for Diskrimineringsnemnda. Hvis plikten til lønnskartlegginger som foreslås skal få konsekvenser i praksis, bør LDO og/eller Diskrimineringsnemnda ha tilgang til nødvendige virkemidler.

YS er enig med Likestillings- og diskrimineringsombudet i at Diskrimineringsnemnda bør gis håndhevingskompetanse for arbeidsgiveres redegjørelsesplikt. Alternativt kan diskrimineringsnemndas kompetanse også omfatte den konkretiserte aktivitetsplikten. Dette er nødvendig for de tilfellene der ombudets tilsyns- og veiledningsarbeid ikke blir fulgt opp av arbeidsgiver. Vi vil også påpeke at det må sikres tilstrekkelige ressurser til veiledning og kontroll av de nye pliktene.

3. Viktige fellestrekk og innsatsområder (kap. 5.4)

Departementet vurderer følgende innsatsområder til å være av spesiell viktighet for det strukturelle likestillingsarbeidet i alle modellene:

- Styrke arbeidet for lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi
- Redusere bruken av ufrivillig deltidsarbeid i arbeidslivet
- Styrke innsatsen for å bekjempe kjønnsrelatert vold på alle samfunnsområder
- Skape større oppmerksomhet om sammensatte former for diskriminering
- Få flere virksomheter til å følge den konkretiserte arbeidsmetoden

YS er enig i denne vurderingen. Det er viktig for oss at både menn og kvinner skal kunne forsørge seg selv, ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet og være likeverdige omsorgspersoner. Arbeidsgiverne bør derfor stimulere til at fedre tar en større del av foreldrepermisjoner og annet omsorgsfravær, f.eks. å være hjemme med syke barn.

4. Konklusjon

YS har i sitt hørings svar i hovedsak stilt seg positivt til forslagene og i tillegg foreslått forbedringer som vi mener vil styrke aktivitets- og redegjøringsplikten. Vi vil spesielt vise til vårt forslag om at for alle private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte bør den konkretiserte aktivitetsplikten være obligatorisk. Videre til vårt forslag til endringer i lovteksten til § 26 2. ledd knyttet gjennomføring av lønnskartlegging fordelt etter kjønn og stillingskategori, og kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Når det gjelder valg av modeller for styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten har YS på det nåværende tidspunkt valgt å støtte modell 1.

Vi vil i tillegg minne om at FNs arbeidsorganisasjon ILO i 2018 og 2019 behandler forslaget om en konvensjon og en rekommandasjon mot vold og trakassering i arbeidslivet. Det er av stor viktighet at norske myndigheter støtter opp om forslagene, både av solidaritetshensyn og fordi dette er et tema med store konsekvenser for kvinners muligheter til reell likestilling. Vi viser i den sammenheng til høringsnotatets side 37, der det skrives følgende:

Modellen innebærer at det presiseres i loven at temaene som myndighetene skal jobbe med omfatter trakassering, herunder seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.3. At kjønnsrelatert vold tydelig defineres som diskriminering i likestillings- og diskrimineringsloven, som alle myndigheter har en plikt til å bekjempe, innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Dette vil være i samsvar med den internasjonale menneskerettslige utviklingen de siste tiårene.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Jorunn Berland /s/
leder

Hege Herø /s/
fagansvarlig likestillingspolitikk