



## Høringsinnspill fra Norsk Folkehjelp – Forslag om styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet

Norsk Folkehjelp viser til Barne- og likestillingsdepartementets høringsbrev av 3. juli 2018 og takker for muligheten til å komme med innspill.

### 1 Innledning

Barne- og likestillingsdepartementets forslag er en oppfølging av anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) der Stortinget ba regjeringen om å: «bevare aktivitets- og redegjøringsplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette».

Aktivitets- og redegjøringsplikten er det viktigste verktøyet vi har for å bekjempe strukturell diskriminering og fremme reell likestilling i Norge. Norsk Folkehjelp er derfor svært fornøyd med at Stortinget ønsker å styrke pliktene gjennom sitt anmodningsvedtak. Vi er positive til flere av forslagene som departementet legger frem i høringsnotatet, spesielt hva gjelder konkretisering av pliktene og at kontroll og veiledning legges til Likestilling- og diskrimineringsombudet (LDO). Vi støtter også departementets forslag om å knytte aktivitet- og redegjøringspliktene til samfunnsansvarsmodellen (modell 1).

Vi mener likevel at dersom man fullt ut skal følge Stortingets anmodningsvedtak er det flere momenter som må inn for å sikre en faktisk **styrking** av aktivitets- og redegjøringspliktene, sett i lys av lovgivningen som eksisterte før likestilling- og diskrimineringsloven ble vedtatt i 2017:

- Det bør innføres en aktivitetsplikt for alder.
- Det må sikres at redegjøringsplikten for diskrimineringsgrunnlaget kjønn ikke svekkes, slik som høringsforslaget legger opp til.
- Det må sikres tilstrekkelige ressurser til veiledning og kontroll av de nye pliktene.
- Diskrimineringsnemnda bør gis håndhevingskompetanse for arbeidsgivers redegjøringsplikt.

Under følger en utdyping av våre innspill.

## **2 Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter og arbeidsgivere**

### **2.1 Konkretisert aktivitetsplikt**

Norsk Folkehjelp er svært positiv til departementets forslag om å konkretisere aktivitetsplikten til både offentlige myndigheter og arbeidsgivere. En usikkerhet blant bedrifter og offentlige myndigheter om hva aktivitetsplikten faktisk medfører kan forhindre et progressivt arbeid for likestilling og mangfold. Ved å fremheve i lovteksten at offentlige myndigheter skal være spesielt oppmerksomme på sammensatt diskriminering og forbygge diskriminering, herunder seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold, vil man kunne bidra til at formålet med aktivitetsplikten blir bedre forstått av de som skal oppfylle den.

I forslaget til ny §26 i likestillings- og diskrimineringsloven blir også aktivitetsplikten til arbeidsgivere konkretisert ved at plikten til å forebygge seksuell trakassering og sammensatt diskriminering blir presisert i loven. Norsk Folkehjelp støtter forslaget.

### **2.2 Diskrimineringsgrunnlaget alder**

Norsk Folkehjelp savner en begrunnelse i høringsnotatet for hvorfor arbeidsgivere ikke skal ha en aktivitets- og redegjøringsplikt når det gjelder alder. Europarådets rekommandasjon om eldre personers menneskerettigheter (CM/Rec/2014/2) anbefaler at det gis særlig oppmerksomhet til å hindre aldersdiskriminering i ulike livsområder. Vi viser til LDOs høringsuttalelse hvor de opprettholder sitt standpunkt om at alder burde inkluderes i arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt, og hvor de viser til at arbeidslivet er et av de områdene der det skjer mest utstrakt aldersdiskriminering. Norsk Folkehjelp støtter LDOs anbefaling om at alder blir inkludert i arbeidsgiveres aktivitets- og redegjøringsplikt.

### **2.3 Utvidet aktivitetsplikt for arbeidsgivere**

Departementet foreslår en utvidelse av aktivitetspliktene for virksomheter med mer enn 50 ansatte og for de mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det. Norsk Folkehjelp mener det er positivt at pliktene utvides, men er av den oppfatning at bedrifter mellom 20 og 50 ansatte også bør omfattes av pliktene, ikke bare i de tilfellene hvor en av arbeidslivets parter krever det. Den konkretiserte plikten for arbeidsgivere – de nye spesifiserte temaene og arbeidsmetoden – vil dermed bare gjelde for mindre arbeidsplasser «dersom behovene lokalt på arbeidsplassene tilsier det». I små virksomheter vil det kunne være vanskeligere for ansatte/tillitsvalgte å kreve at aktivitetsplikten skal gjelde. Det kan være i de virksomhetene der det er størst behov for likestillingstiltak at dette vil være vanskeligere å kreve.

## **3 Arbeidsgiveres redegjøringsplikt**

Likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt i juni 2017 uten en redegjøringsplikt for arbeidsgivere. Det ble så fremmet et representantforslag i november 2017 om å videreføre redegjøringsplikten. Forslaget fikk flertall og plikten ble derfor gjeninnført for alle diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, fra januar 2018. Dessverre ble ikke dette sett i sammenheng med endringen i regnskapsloven som ble vedtatt i mellomtiden, som gjorde at små

selskaper ikke lenger hadde som krav å utarbeide årsberetning og dermed ikke ble omfattet av redegjørelsesplikten. I følge departementet er 98 prosent av arbeidsgiverne ansett som «små foretak», altså at de har under 50 ansatte. Redegjørelsesplikten gjelder i dag altså svært få arbeidsgivere. Vi savner informasjon fra departementet om hvor mange prosent av arbeidsgivere som potensielt vil omfattes av redegjørelsesplikten dersom den blir utvidet til å gjelde arbeidsgivere som har mellom 20 og 50 ansatte.

#### *Svekket redegjørelsesplikt for diskrimineringsgrunnlaget kjønn*

Departementets forslag slik det står nå innebærer en klar svekkelse av redegjørelsesplikten for diskrimineringsgrunnlaget kjønn når det gjelder private arbeidsgivere. Etter den tidligere likestillingsloven hadde *alle* arbeidsgivere en redegjørelsesplikt for kjønn. Departementets forslag er nå at alle *offentlige* arbeidsgivere fortsatt skal ha en slik plikt, mens den for private arbeidsgivere kun vil gjelde de som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, eller de som sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter krever det.

Vi viser til KVIBALDs høringsuttalelse som foreslår lovtekniske løsninger som kan sikre at alle arbeidsgivere fortsatt skal ha en redegjørelsesplikt hva gjelder diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Norsk Folkehjelp støtter forslaget.

## **4 Veiledning og kontroll**

Norsk Folkehjelp er positiv til at LDO skal få ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene, både for private og offentlige aktører.

LDO vil kunne utføre sin veiledningsplikt bedre dersom de også innehar en kontrollfunksjon. Dette gir verdifull erfaring om god og dårlig praksis, og om utfordringer som private og offentlige aktører kan ha for å oppfylle pliktene. Ved å inneha en kontrollfunksjon vil de kunne styrke sin analyse av forhold som fører til diskriminering, og kunne identifisere sammenhenger mellom diskrimineringsvernets individuelle og strukturelle side.

LDO besitter allerede høy kompetanse på feltet og vil kunne gi kontrollarbeidet høy prioritet, dersom det tilføres tilstrekkelige ressurser. Det er også positivt at man med dette forslaget legger kontrollen til et uavhengig organ, noe som er i tråd med internasjonale standarder. Norsk Folkehjelp stiller spørsmål ved om 1-3 årsverk er tilstrekkelig for en offensiv og systematisk satsning på veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

## **5 Håndheving av redegjørelsesplikten**

Departementets forslag om at aktivitets- og redegjørelsespliktene ikke skal håndheves eller sanksjoneres er en klar svekkelse sammenlignet med både dagens og tidligere rettstilstand, og det er heller ikke i tråd med Skjeie-utvalgets forslag.

Diskrimineringsnemnda håndhever i dag redegjørelsesplikten for arbeidsgivere og kan fatte vedtak om tvangsmulkt. Tidligere, før 2017, håndhevet LDO bestemmelsene om redegjørelsesplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven og tilgjengelighetsloven. Skjeie-utvalgets forslag var at kontrollene med likestillingsredegjørelsene fortsatt skulle ligge til LDO og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Departementets forslag er heller ikke i tråd med Kvinnediskrimineringskomiteens uttalelse i sin konkluderende observasjon fra 2017, hvor de i punkt 19 a) anbefaler at norske myndigheter:

«Sørger for at omorganiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet ikke svekker nemndas og ombudets respektive mandater for å fremme likestilling mellom kjønnene og beskytte mot diskriminering, spesielt i en overgangsperiode.»

Også FNs rasediskrimineringskomité har anbefalt at Norge «... overveier innføringen av straffereaksjoner for manglende overholdelse av aktivitets- og rapporteringsplikten ...».<sup>1</sup>

Norsk Folkehjelp er bekymret for at departementet med dette forslaget gjør at arbeidsgivere vil nedprioritere et aktivt likestillingsarbeid, heller enn å styrke det. At en plikt ikke lenger blir handhevet vil av ressurs hensyn kunne føre til at andre oppgaver får høyere prioritet. Det vil også svekke effekten av LDO sine nye oppgaver knyttet til kontroll. Vi er enige i at dialog og veiledning er svært viktig for å skape et engasjement og vilje blant arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling. Vi mener likevel at dersom LDO i sin kontrollvirksomhet oppdager at redegjørelsesplikten ikke er oppfylt, og man ikke oppnår det ønskede resultatet gjennom dialog og veiledning, så bør ombudet kunne løfte en sak inn til diskrimineringsnemnda for håndheving.

Å gi diskrimineringsnemnda mulighet til å håndheve redegjørelsesplikten vil styrke det strukturelle diskrimineringsvernet. Dette er viktig for å oppnå en faktisk samfunnsendring og for å sikre ikke bare formell, men også reell likhet. Departementets forslag om å ikke håndheve eller sanksjonere manglende etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten vil svekke dagens diskrimineringsvern og er ikke i tråd med Stortingets anmodningsvedtak.

Med vennlig hilsen

**NORSK FOLKEHJELP**



Henriette Killi Westhrin  
Generalsekretær/Secretary General

---

<sup>1</sup> Se avsluttende bemerkninger til Norges kombinerte 21. og 22. periodiske rapport.