

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Dato:
21.01.2016

Høringsuttalelse - forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

Likestillingssenteret vil med dette kommentere forslaget til en felles likestillings- og diskrimineringslov. Likestillingssenteret legger i høringsuttalelsen vekt på utfordringer knyttet til forslag om endringer i aktivitets- og redegjøringspliktene. Pliktene utgjør en viktig del av Likestillingssenterets ekspertise- og kunnskapsområde.

Likestillingssenteret støtter for øvrig LDOs høringsuttalelse til felles likestillings- og diskrimineringslov.

Generelle tilbakemeldinger

Innledningsvis vil Likestillingssenteret fremheve at Norge har ett av verdens beste lovverk for likestilling og mot diskriminering, og at likestillingsutfordringene i dagens Norge ikke handler om et fragmentert lovverk. Likestillingsutfordringene i Norge handler om fraværet av en struktur for likestilling, manglende oppfølging av aktivitetspliktene og om en manglende problemforståelse. Likestillingssenteret møter ofte i sitt daglige virke en forestilling om at vi i Norge allerede er likestilt, og opplever denne antakelsen som et hinder i vårt arbeid for økt likestilling og mot diskriminering på alle grunnlag.

Likestillingssenteret er i utgangspunktet positive til en samlet og helhetlig likestillings- og diskrimineringslov, og mener det er et nødvendig skritt å ta. Det er ulogisk slik det er i dag med flere lovverk. Samtidig er det en forutsetning at en felles lov styrker og gir utvidede rettigheter og vern. Vår forståelse er at departementets forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov fører til et svakere vern. Likestillingssenteret støtter derfor ikke forslaget.

Likestillingssenteret er kritisk til at det i lovforslaget ikke er en formålsparagraf som slår fast at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling. Vi er ikke kommet i mål med likestillingen i landet. Det er fortsatt strukturelle forskjeller mellom kjønnene, og fortsatt viktig å styrke kvinners stilling. Kjønn er ikke en minoritetskategori, men en faktor som inngår i diskriminering på tvers av øvrige diskrimineringsgrunnlag, og som særlig rammer kvinner i en sårbar posisjon. Videre har den nåværende formålsparagrafen en symbolfunksjon som er førende for likestillingspolitikken.

Aktivitetsplikten

Likestillingssenteret er positiv til forslaget om å konkretisere aktivitetsplikten for arbeidsgivere i lovteksten, men er negativ til forslaget om at bare arbeidsgivere som sysselsetter mer enn 50 ansatte blir omfattet av den.

Alle arbeidsgivere, uavhengig av antall ansatte, må bidra til et likestilt arbeidsliv. Et forslag som ikke stiller krav om en aktivitetsplikt for flertallet av virksomhetene i Norge, bidrar ikke til økt likestilling. Lovforslaget som departementet fremmer har det svakeste lovfestede kravet til aktivt likestillingsarbeid av de nordiske land.

Likestillingssenteret støtter derfor LDOs forslag til endring i lovbestemmelsen, slik at loven omfatter alle arbeidsgivere, men med differensierte krav til arbeidsmetode ut fra antall ansatte i virksomheten for private arbeidsgivere.

For å oppnå likeverdige offentlige tjenester er det imidlertid også nødvendig å konkretisere aktivitetsplikten for det offentlige som myndighetsutøver og tjenesteyter. Dette mangler i lovforslaget. Vi anbefaler departementet å utarbeide en arbeidsmetode for aktivitetsplikten også for disse områdene og fremme tillegg til loven.

Redegjøringsplikt

Likestillingssenteret stiller seg utelukkende negativ til forslaget om opphevelse av redegjøringsplikten som følger aktivitetsplikten.

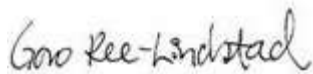
I forslaget til felles likestillings- og diskrimineringslov brukes Likestillingssenterets arbeid som en begrunnelse for å oppheve redegjøringsplikten. Det står at: «Likestillingssenteret har siden 2008 gjennomgått likestillingsredegjørelsene i årsberetningene til kommunene i åtte fylker, fylkeskommunens redegjørelse samt fylkesmannens redegjørelser. Likestillingssenterets erfaring er at det gjøres mye godt likestillingsarbeid, men at de fleste har en mangelfull redegjørelse.» (s. 114). Likestillingssenterets erfaring er at det foregår mer likestillingsarbeid enn det rapporteres om, men at det gjennomgående trekket likevel er at det ikke foregår mye likestillingsarbeid, og at det generelt mangler kunnskap, bevissthet, systematikk og kontinuitet. Poenget i Likestillingssenterets analyser er at redegjørelsene er mangelfulle, ikke at de er unødvendige.

Likestillingssenteret mener, i likhet med Likestillingsutvalget (NOU 2011:18 (Struktur for likestilling)), at aktivitetsplikten svekkes dersom redegjøringsplikten oppheves. Målet med redegjøringsplikten er å tilføre aktivitetsplikten et dokumentasjonskrav, slik at det kan føres tilsyn med plikten. Uten redegjøringsplikten, fjerner regjeringen både et viktig verktøy for å jobbe målrettet med likestilling og muligheten for sanksjoner for arbeidsgivere som ikke følger opp pliktene.

Og videre, redegjørelser er viktige kilder til gode eksempler på likestillingsarbeid som kan brukes i veiledning og kunnskapsspredning, som departementet foreslår skal erstatte dagens redegjøringsplikt. Likestillingssenteret mener at både redegjøringsplikten, veiledning og kunnskapsspredning er nødvendig i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Og videre, at det er særlig viktig at det rapporteres på iverksatte tiltak og resultatene av likestillingsarbeidet, jamfør trinn tre og fire i den foreslåtte arbeidsmetoden for aktivitetsplikten og § 26, c og d, i den foreslåtte lovteksten.

For å effektivisere det foreslåtte trinn 1 i aktivitetsplikten, og den nåværende redegjøringsplikten, anbefaler Likestillingssenteret departementet å ta initiativ overfor DIFI for å utvikle en standardisering slik at det blir enkelt for private og offentlige arbeidsgivere å hente ut statistikk fra sine personalsystem. Da trenger ikke arbeidsgivere legge ned tid for å hente ut fakta, og kan konsentrere seg om trinn to til fire i den foreslåtte arbeidsmetoden.

Med vennlig hilsen



Goro Ree-Lindstad
Konstituert direktør



Frøydis Sund
Rådgiver