



Deres referanse:
201803134-1

Vår referanse:
201802408-2

Sted, Dato
Oslo, 04.09.2018

HØRING - STYRKING AV AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN - HØRINGSSVAR FRA KRIPOS

Det vises til brev av 3. juli 2018 fra Barne- og likestillingsdepartementet og til e-post fra Politidirektoratet av 15. august s.å. hvor politidistrikt og særorgan blir bedt om å gi eventuelle innspill til forslag om styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet, innen 4. september s.å. Vi beklager at høringsfristen er oversittet med en dag.

Innledningsvis vil Kripos bemerke at det er positivt med tiltak som iverksettes for å styrke det strukturelle arbeidet med likestilling og mangfold.

Barne- og likestillingsdepartementet har i høringsnotatet skissert tre ulike modeller for å styrke aktivitets- og redegjøringsplikten:

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

Felles for de tre modellene

Aktivitetsplikten er likelydende for alle tre modellene. Aktivitetsplikten konkretiseres både når det gjelder *temaene* arbeidsgivere skal arbeide med og når det gjelder *arbeidsmetodene* arbeidsgivere skal bruke. Arbeidsgivere skal, i tillegg til de temaene som fremgår av gjeldende likestillings- og diskrimineringslov § 26 første ledd (rekruttering, arbeids- og lønnsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging m.v.), også arbeide med følgende: utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn, kartlegge bruken av ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

Arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal pålegges en plikt til å arbeide etter den konkretiserte arbeidsmetoden som er beskrevet i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Bestemmelsen beskriver en analytisk arbeidsmetode med fire trinn. Dette innebærer at arbeidsgivere skal undersøke risiko for diskriminering, analysere årsakene til disse, iverksette tiltak for å motvirke diskriminering, og vurdere resultatene av arbeidet.

Kripos

Kort om modellene

Modell 1 - Samfunnsansvarsmodellen innebærer at aktivitets- og redegjørelsesplikten skal forstås som en del av ulike samfunnsaktørers bidrag til et bærekraftig samfunn. De særskilte kjennetegnene er:

- Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og for arbeidsgivere som skal følge lovbestemt arbeidsmetode
- Redegjørelsesplikt som en del av samfunnsansvarsrapportering, etter regnskapsloven, for alle regnskapspliktige foretak
- Veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsesplikten utføres av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

I denne modellen skal store foretak redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Små foretak skal redegjøre for likestilling i annet tilgjengelig offentlig dokument, jf. regnskapsloven § 3-3 c femte ledd.

Modell 2 - Likestilling som en del av HMS-arbeid innebærer at likestillingsarbeidet implementeres i virksomhetens eksisterende strukturer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeidet).

De særskilte kjennetegnene er:

- Arbeidsgivers aktivitets- og dokumentasjonsplikt reguleres i arbeidsmiljøloven som del av krav som stilles for HMS-arbeid.
- Virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg skal følge lovbestemt arbeidsmetode, og har plikter knyttet til lønnskartlegging, ufrivillig deltid og kjønnsrelatert vold.
- LDO gir veiledning om aktivitets- og dokumentasjonsplikten
- Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever arbeidsgivers aktivitetsplikt som ledd i det ordinære tilsynet med HMS-arbeid.

Det åpnes opp for at arbeidsmiljøutvalget kan delegere oppgavene til et underutvalg.

Etter modell 2 vil alle arbeidsgivere, uavhengig av virksomhetens størrelse, pålegges en generell aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd.

Modell 3 - Likestillingsutvalgsmodellen innebærer at likestillingsarbeidet vil bli forankret i et eget likestillingsutvalg i virksomhetene. De særskilte kjennetegnene ved modell 3 er:

- Virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal opprette et likestillingsutvalg som skal følge lovbestemt metode.
- Generell aktivitetsplikt og dokumentasjonsplikt for alle arbeidsgivere
- Konkretiserte aktivitetsplikter knyttet til lønnskartlegging, ufrivillig deltid og kjønnsrelatert vold for virksomheter som har et likestillingsutvalg
- LDO veileder og kontrollerer oppfyllelsen av plikter

Likestillingsutvalget vil være virksomhetens eget organ for drøfting og behandling av spørsmål om likestilling og mangfold, og likestillingsutvalget skal arbeide aktivt og systematisk for likestilling. Arbeidsgiver har ansvar for oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten, og likestillingsutvalget skal bidra til oppfyllelsen av pliktene.

Kripos' vurdering av de foreslåtte modellene

Kripos vurderer modell 2 og 3 som minst hensiktsmessige. Aktivitetsplikter knyttet til temaer som lønnsvilkår, rekruttering, ufrivillig ikke naturlig hører inn under virksomhetens HMS-arbeid. Disse temaene vil i offentlige virksomheter være ivaretatt i form av ansettelsesråd og i samarbeid med virksomhetenes organisasjoner (IDF).

Kripos anser videre at delegering av oppgavene til et underutvalg i praksis vil være tilnærmet lik organiseringen i modell 3, med unntak av det i modell 2 føres tilsyn fra Arbeidstilsynet. Modell 2 kan også medføre en viss risiko for at HMS-arbeid og likestillingsarbeid kan komme i konkurranse med hverandre kapasitetsmessig. Modell 3 vil i tillegg kreve en del ressurser da formålet bl.a. er at likestillingsutvalget skal drive kontinuerlig forbedring i virksomhetenes likestillingsarbeid.

Samfunnsansvarsmodellen (modell 1) innebærer en erkjennelse av at virksomheter er en integrert del av det samfunnet de opererer i. Kripos gir sin tilslutning til Barne- og likestillingsdepartementets synspunkt om at en vesentlig fordel med modell 1, sammenlignet med de andre modellene, er fleksibiliteten for arbeidsgivere. De organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet gir rom for lokale løsninger og tilpasninger etter virksomhetens behov. Modell 1 oppleves derfor som enklere og mer dynamisk enn de to andre modellene.

Med hilsen



Vigleik Antun

assisterende Sjef Kripos

Saksbehandler:
Michelle Krinnan
HR- og HMS-rådgiver
Telefon: 23208021