

Landsorganisasjonen  
Youngsgaten 11  
0181 Oslo

Deres referanse  
18/1956-2 667/SYKO

Vår referanse  
18/00004-109

Vår dato  
10.09.2018

## Hørings svar: Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten

Fellesorganisasjonen (FO) viser til LOs oversending av høring fra Barne- og Likestillingsdepartementet angående styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten med frist 5. september 2018, og avtale om utsatt svarfrist til 10. september.

Grunnet tidspress har ikke FO hatt mulighet til å gå dypt inn i denne høringen, men har noen overordnede kommentarer til forslagene og bemerkninger om blant annet vår (minimale) erfaring med § 26 så langt. Vi avslutter med et forslag.

### Kommentarer

For det første er FO grunnleggende positiv til tiltak som bedrer muligheten for å få til effektivt likestillingsarbeid i virksomhetene, og støtter dermed forslagene til endring i regulering, dvs.:

- Konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt og redegjøringsplikt (inkludert spesiell oppmerksomhet til sammensatt diskriminering, forebygging av seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold).
- Konkretisering av aktivitetsplikten til arbeidsgivere, inkludert utvidelsen av virkeområdet til likestillings- og diskrimineringsloven § 26.
- Konkretisering av arbeidsgivernes kartleggingsplikt til: i) lønn fordelt etter kjønn, ii) hvor mange som ønsker og har anledning til utvidet stillingsprosent og iii) forebygging av kjønnsrelatert vold
- Tydeliggjøring av plikten til aktivt likestillingsarbeid
- Konkretisering av arbeidsgivers plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten samt hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.

FO bemerker at vi særlig er positiv til forslaget om konkretisering av kartleggingsplikten når det gjelder lønn og deltid. FO er spesielt opptatt av at våre tillitsvalgte får konkrete verktøy for å bidra til å jobbe for likelønn, og all hjelp fra lovgiver for å styrke dette arbeidet er vi glad for. Vi har notert oss

FO

Besøksadresse:  
Mariboestgt. 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
02380

Telefaks:  
94 76 20 18

e-post:  
kontor@fo.no

www.fo.no

Bankgiro:  
9001.06.35674

Bankgiro kontigent:  
9001.08.71394

Foretaksnr.:  
870 953 852 MVA

presiseringen av formålet med lønnskartleggingen som fremgår på høringsnotatets s. 55, nemlig at man skal «*finne ut om det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten når det gjelder avlønning av likt arbeid eller arbeid av lik verdi*».

FO mener at Likestillings- diskrimineringsombudet er godt egnet til å få ansvar for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjøringsplikten, og forutsetter at ombudet får tilstrekkelig ressurser til dette som ikke går på bekostning av andre formål.

### **Bemerkninger**

Ny likestillings- og diskrimineringslov trådte i kraft 1.1.2018, og det er foreløpig for tidlig å si hvorvidt den har ført til praktiske endringer for våre medlemmer og tillitsvalgte. FO har registrert spesielt § 26 med sitt pålegg om at arbeidsgiver skal samarbeide med de tillitsvalgte i sitt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

FO vurderer at alt arbeidet som skisseres i § 26 bokstav a-d må inn i de formelle medbestemmelsesarenaene som virksomhetene har, og at det må tydeliggjøres at «*i samarbeid*» i praksis innebærer en drøftingsplikt på disse arenaene. I Hovedavtalen i Spekter har dette i siste revidering eksplisitt kommet inn i avtalens § 30 slik (nytt strekpunkt gulet ut):

#### ***Drøftelser om virksomhetens ordinære drift***

*Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:*

- *forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling,*
- *forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft,*
- *de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.*
- ***tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering***

Ved revideringen av Hovedavtalen i KS har man imidlertid kun oppdatert lovhensvisningen i Del B § 7 om å fremme likestilling og hindre diskriminering. Her legges ansvaret til arbeidsgiver mens det presiseres at ledere og tillitsvalgte har et «*særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet*». Arbeidsgivers plikter til informasjon og drøfting i Del B § 3-1 er uendret.

FO har ikke god informasjon eller dokumentasjon om hvordan de tillitsvalgte involveres i arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering i de tariffområdene vi har medlemmer, eller hvorvidt det har skjedd en endring etter årsskiftet. Vi mistenker imidlertid at det foreløpig ikke har skjedd så stor endring, og tenker at det gjerne kan tydeliggjøres fra lovgivers side at tillitsvalgte skal involveres i større grad enn før og at dette i praksis betyr at påleggene i § 26 må inn i virksomhetenes respektive medbestemmelsesarenaer.

FO har notert seg departementets beskrivelse av hvordan de ansattes representanter f.eks. forutsettes involvert i arbeidet med lønnskartlegging (s.

56), og foreslår at arbeidsgivers forpliktelse til å samarbeide med de ansattes representanter skal tydeliggjøres enda mer i lovteksten.

### **Forslag**

En måte å sikre involveringen av de tillitsvalgte, kan være å ta med et tillegg i redegjørelsesplikten, f.eks. slik (tar utgangspunkt i gjeldene lov, vårt forslag til tillegg uthevet med fet skrift og gul farge):

*«Alle arbeidsgivere skal redegjøre for:*

- a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og*
- b) likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn, **og***
- c) at arbeidet er gjennomført i samarbeid med de ansattes representanter.»***

Eventuelt en lignende presisering i forslag til ny § 26a slik (vårt forslag til tillegg uthevet med fet skrift og gul farge):

*«Arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en plikt til å arbeide med likestilling etter § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26. **Redegjørelsen skal inneholde en beskrivelse av hvordan samarbeidet med de ansattes representanter er ivaretatt.***

Med vennlig hilsen

Sign.  
Mimmi Kvisvik  
forbundsleder