

Familie- og kulturkomiteen
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 Oslo

21.05.2019

Vår ref.

Deres ref.

NITOs innspill til Prop. 63 L (2018-2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten)

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 88 000 medlemmer, i alle deler av norsk arbeidsliv. NITO deltok ikke på familie- og kulturkomiteens høring, men ønsker å gi et skriftlig innspill i forbindelse med komiteens behandling av proposisjonen.

Lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering

NITO støtter forslaget om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering. NITOs innspill begrenses til å kun å gjelde seksuell trakassering i arbeidsforhold.

NITO mener at det viktigste arbeidet for å forhindre seksuell trakassering skjer på den enkelte arbeidsplass, ved aktivt forebyggende arbeid. Arbeidsgivere må, i samarbeid med tillitsvalgte, sette fokus på å hindre seksuell trakassering, og det bør utarbeides klare retningslinjer på området. I dette arbeid er Likestillings- og diskrimineringsombudets veilednings- og hjelpetilbud meget viktig, og NITO støtter derfor forslaget om å styrke veilednings- og hjelpetilbudet. Når en arbeidsplass likevel opplever påstander om seksuell trakassering, vil høy bevissthet og kompetanse om dette hos både arbeidsgiver og tillitsvalgt, gi størst mulighet til å løse saken på lavest mulig nivå. Noe som igjen vil gi best personlig og samfunnsøkonomisk nytteeffekt.

NITO støtter videre departementets forslag om at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal gis mulighet til å gi veiledning og hjelp i enkeltsaker. Dette kan bidra til nødvendig realitetsorientering, som igjen kan forhindre unødig opptrapping av konflikter mellom partene i en sak.

Hvis saken ikke løses på arbeidsplassen, vil et lavterskeltilbud hvor den påståtte seksuelle trakasseringen kan behandles ved nemndbehandling, bidra til en effektiv håndheving av forbudet mot seksuell trakassering, i motsetning til en domstolsbehandling. Ved å gi nemnda myndighet til å vurdere hvorvidt det er foregått et lovbrudd, vil terskelen for å fremme en sak om seksuell trakassering senkes og forbudet mot seksuell trakassering og enklere å håndheve.

Å få en påstand om seksuell trakassering mot seg, vil være mer stigmatiserende enn påstander om andre brudd på bestemmelser i Likestillings- og diskrimineringsloven. Dette fordrer et godt veilednings- og hjelpetilbud fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og en ryddig og objektiv saksbehandling fra Likestillings- og diskrimineringsnemda. NITO støtter derfor også forslaget om en rett til muntlig behandling i saker om seksuell trakassering, for å sikre partene rettssikkerhet og mulighet for kontradiksjon og bevisførsel.

NITO bistår en rekke medlemmer som blir påstått å ha trakassert. Vi ser viktigheten av at denne parten får bistand av sin fagorganisasjon til å kunne forsvare seg mot urettmessige beskyldninger. Hvis man ikke får en slik bistand, vil en lavere terskel for å behandle en påstått trakassering, kunne medføre en unødig stor belastning ved urettmessige beskyldninger om seksuell trakassering.

Når det foreslås at Likestillings- og diskrimineringsnemda gis myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering, er NITO enig med departementet i at det i forlengelsen av dette også bør gis myndighet til å ilegge oppreisning og eventuell erstatning i enkle saksforhold.

Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten

NITO mener det er viktig å ha fokus på likestillingsarbeidet både lokalt og på samfunnsnivå. NITO støtter en styrket aktivitets- og redegjøringsplikt.

Valg av modell

NITO støtter i utgangspunktet modell 2, da vi er av den oppfatning at det å benytte etablerte strukturer for likestillingsutvalg og tillitsvalgtes involvering, er å foretrekke. Dette for å sikre arbeidstakers medvirkning i det forebyggende og aktive likestillingsarbeidet i den enkelte virksomhet. NITO mener i utgangspunktet at samfunnsansvarsmodellen er en god modell. Men både arbeidsgivere og arbeidstakere bør være del i den styrkede aktivitetsplikten. En svakhet ved denne modellen, er derfor at det ikke lovfestes arbeidstakers medvirkning også på overordnet nivå, gjennom tillitsvalgte eller annen arbeidstakerrepresentant. Slik bestemmelsen er formulert i forslaget, vil arbeidstakermedvirkning kun gjøre seg gjeldende i virksomheter med mer enn 50 ansatte. Vi foreslår derfor at det vurderes en tilføyelse i § 26, første ledd, **nytt annet punktum**: "*Arbeidstakernes tillitsvalgte skal involveres i arbeidsgivers aktivitetsplikt.*"

Nytt forslag til § 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt, med endring/tilføyelse uthøvet i fet:

*Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. **Arbeidstakernes tillitsvalgte skal involveres i arbeidsgivers aktivitetsplikt.** Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.*

NITO mener videre at den pålagte arbeidsmetoden bør omfatte flest mulig virksomheter. Næringslivet domineres av små og mellomstore virksomheter og flere av disse tilhører ikke det organiserte arbeidsliv. NITO er av den oppfatning at alle i norsk arbeidsliv skal nyte godt av å være organisert, men mener allikevel at likestillingsarbeidet bør forankres bredt og gjelde uavhengig om partene er organiserte eller uorganiserte. NITO mener derfor at aktivitetsplikten bør være obligatorisk

for alle virksomheter mellom 20 og 50 ansatte og ikke være avhengig av at en av arbeidslivets parter krever det. Det vises også til at NITO, i vårt hørings svar til departementet, ber om at det på sikt vurderes en utvidelse til å gjelde også for virksomheter mellom 10 og 20 ansatte.

Aktivitetsplikten

NITO er positiv til at aktivitetsplikten også er foreslått å omfatte sammensatt diskriminering og støtter at forbudet mot **sammensatt diskriminering** eksplisitt fremgår av lovteksten i Prop. 63 L.

NITO mener aktivitets- og redegjørelsesplikten bør gjelde for alle diskrimineringsgrunnlagene, herunder **alder**. NITO er derfor positiv til at departementet vil vurdere om det eventuelt bør settes i gang et utredningsarbeid på dette spørsmålet på et senere tidspunkt.

Etter mange år med ulike tiltak registrerer vi fortsatt betydelige, uløste problemer knyttet til likelønn i arbeidslivet. Dette gjelder også blant NITOs medlemmer. NITO støtter opp under tiltak, som kan skape et avklarende og bevisstgjørende bidrag til likelønn i arbeidslivet. Arbeidet med å skape likelønn mellom kvinner og menn innad i en virksomhet, må bestå i å utvikle dokumentasjon og dernest skape bevisstgjøring om behov for å løse problemet. NITO mener **lønnskartlegging** vil bidra til å komme videre i diskusjonen rundt menn og kvinners ulike lønnsnivåer, ved å skape et grunnlag for å treffe tiltak. NITO er på denne bakgrunn positiv til departementets forslag om lønnskartlegging.

NITO er av den oppfatning at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være ansettelse i fulltidsstilling, dersom arbeidstaker ønsker dette. Vi synes det er positivt at departementet foreslår en definisjon av **ufrivillig deltid** samt at arbeidsgiver i henhold til lovforslaget pålegges en aktivitetsplikt med hensyn til å undersøke om arbeidstaker har et ønske om en økning i deltidsstillingsprosent.

NITO støtter departementets vurdering av at **kjønnsbasert vold** reguleres i likestillings- og diskrimineringslovens § 26, første ledd, slik at plikten til å arbeide aktivt mot kjønnsbasert vold pålegges alle arbeidsgivere, og ikke kun en avgrenset gruppe arbeidsgivere.

Redegjørelsesplikten

NITO mener det er viktig at arbeidsgiver tvinges til å rapportere og redegjøre for aktivt likestillingsarbeid. Dette vil bidra til at arbeidsgiver har et kontinuerlig fokus på likestilling for å unngå usaklig forskjellsbehandling.

NITO er enig med departementet i at terskelen for innsynsbegjæring ikke skal settes for høyt, så lenge de nødvendige personvern hensyn tas. Så lenge det er presisert i lovteksten at innsyn i lønnsopplysninger kun gis når det er nødvendig for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling, er NITO positiv til de endringer departementet har foreslått i Prop. 63 L med hensyn til at innsynsretten er mer tydeliggjort.

Konsekvenser for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemda

Barne- og likestillingsdepartementet skriver at både lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten «... vil medføre noe økt saksmengde for ombudet.» NITO merker seg likevel at departementet vedrørende begge forslag skriver at «Departementet ser i utgangspunktet for seg at dette kan dekkes innenfor de til enhver tid gjeldende budsjetttrammer, men vil følge utviklingen nøye.»

Videre vil forslaget om lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering, ifølge departementet, også for Diskrimineringsnemda «... medføre noe økt saksmengde for nemnda. Departementet ser i utgangspunktet for seg at dette kan dekkes innenfor de til enhver tid gjeldende budsjettammer, men vil følge utviklingen nøye.»

NITO er opptatt av at offentlige myndigheter har nok ressurser til å drive aktivt veilednings- og tilsynsarbeid. Likeledes er det viktig Diskrimineringsnemda har nok ressurser til å behandle en økt saksmengde, som følge av lavterskeltilbudet. NITO er derfor bekymret over at styrkingen av likestillingsarbeidet ved både etableringen av lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten, ikke følges opp av flere ressurser til henholdsvis Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemda.

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Trond Markussen', written in a cursive style.

Trond Markussen
President