



Saksframlegg

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

18/4733-3
Siw Lene Dyvold

Utvalg	Møtedato
Fylkesutvalget	04.09.2018

Høringsuttalelse: Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsfeltet

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Fylkesrådmannen anbefaler at redegjørelsesplikten på likestillingsområdet inngår som en del av virksomhetens samfunnsansvar. Fylkesrådmannen peker på Likestilt arbeidsliv som en ordning som kan bidra til å oppfylle intensjonen i Likestillings- og diskrimineringsloven.

2. BAKGRUNN FOR SAKEN

Barne- og likestillingsdepartementet har sendt forslag til styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet på høring. Forslaget er en oppfølging av anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017), der "Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, 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.

2.1 Problemstillinger

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

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

Barne- og likestillingsdepartementet anbefaler samfunnsansvarsmodellen og foreslår endringer i gjeldende regulering.

Endringen innebærer at regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapportering om samfunnsansvar etter regnskapsloven, mens offentlige myndigheter skal rapportere i årsberetningen. Offentlige myndigheter skal dokumentere den faktiske tilstanden, samt redegjøre for hva de skal gjøre for å integrere hensynet til likestilling i sin daglige drift, og i forhold til sine interessenter og samarbeidspartnere. Videre skal det redegjøres for hvordan virksomheten arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling om til handling samt å vurdere resultatene fra arbeidet og opplyse om forventninger til arbeidet framover.

3. FORSLAG TIL LØSNING OG KONSEKVENSER

Aust-Agder fylkeskommune har sammen med Vest-Agder fylkeskommune jobbet systematisk med likestilling og mangfold i svært mange år, og ser verdien av en konkretisert og utvidet aktivitets- og redegjørelsesplikt som gjelder både for offentlige myndigheter og privat sektor.

Etter fylkesrådmannens vurdering bør en støtte departementets forslag om at aktivitets- og redegjørelsesplikten går inn som et ledd i private virksomheters rapportering av samfunnsansvar i henhold til regnskapslovens § 3-3 c. Konkrete oppgaver og ansvar for gjennomføring må allikevel fordeles til de utvalg hvor det naturlig hører hjemme; for eksempel vil Hovedsamarbeidsutvalget naturlig ha ansvar for forebygging og håndtering av seksuell trakassering. For å oppnå likestilling i arbeidslivet må arbeidet gjennomsyre hele organisasjonen, mål og tiltak må være kjent internt i virksomheten, og det må tilføres nødvendig kompetanse til den eller de som er ansvarlige for å gjennomføre tiltak og endringer.

Gjennom prosjektet Likestilt arbeidsliv, har fylkeskommunene jobbet tett med 16 virksomheter av ulik størrelse og i ulike sektorer og bransjer på Agder. Prosjektet har utviklet en sertifiseringsordning for bruk i privat og offentlig sektor, for systematisk og planmessig arbeid for likestilling og mangfold. Det er mange likhetstrekk mellom det

sertifiseringsverktøyet som er utviklet og de nye kravene til rapportering som departementet skisserer i høringsnotatet. En sertifisering som virksomhetene kan bruke i rekruttering og omdømmebygging har blitt vurdert som et attraktivt virkemiddel av pilotvirksomhetene i prosjektet, og det er stor interesse både for resertifisering fra pilotvirksomhetene, og fra nye virksomheter for å sertifiseres.

Erfaringen fra pilotprosjektet, viser at det er stor interesse for å jobbe systematisk og planmessig for økt likestilling som arbeidsgiver, men at det er et tilsvarende stort behov for både veiledning og gode systemer for rapportering. Det er derfor behovet for en betydelig opptrapping av tilgjengelig veiledning både når det gjelder hvordan man oppfyller kravene i aktivitetsplikten og effektiv og målrettet rapportering. En av suksessfaktorene i prosjektet har vært et tett samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet. Etter fylkesrådmannens vurdering må det å være sertifisert etter Likestilt arbeidslivs kriterier kunne gi fritak for annen rapportering, slik at virksomhetene unngår unødig dobbeltarbeid.

Når det gjelder offentlige myndigheters ansvar, støtter en forslaget om at rapporteringen skjer som en del av årsberetningen, og at offentlige myndigheter skal rapportere om både iverksatte tiltak og oppnådde og forventede resultater av arbeidet. Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommuner har sammen satt ambisiøse mål i Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027). Planen har blant sine hovedmål at det skal være god kunnskap om likestilling blant folkevalgte og forvaltning, og at likestillingsperspektiver må bli en naturlig del av planlegging, strategiarbeid, budsjettering, forskning og analyser i offentlig sektor.

Egne utviklingsprosjekter og tiltak kan bidra, men først og fremst må likestillingsperspektivet integreres i det ordinære arbeidet til kommuner, fylkeskommuner og andre offentlige virksomheter. For å lykkes med dette er det nødvendig med både likestillingsfaglig kompetanse og plassering av ansvar og oppgaver. Departementet kan gjennom sitt fagdirektorat ta en betydelig sterkere rolle i å legge til rette, veilede og støtte kommuner og fylkeskommuner i sitt lovpålagte arbeid for økt likestilling.

Videre vil en støtte prinsippet om at Likestillings- og diskrimineringsombudet får en sentral rolle i veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det er allikevel grunn til å stille spørsmål ved om Ombudet i dag har kapasitet til å fylle det behovet vi ser for veiledning, med mindre det tilføres betydelige personalmessige ressurser. Andre aktører vil kunne supplere Likestillingsombudet i veiledningsrollen. Dette kan gjøres ved å satse på prosjekter som Likestilt arbeidsliv, som gir konkrete verktøy for å oppfylle aktivitets- og veilederrollen, samt å styrke de regionale likestillingssentrene. Fylkeskommunene har i dag en viktig veilederrolle overfor kommuner når det gjelder samfunnsutvikling, og denne veilederrollen tar fylkeskommunene i Agderfylkene også på likestillingsfeltet.

Likestilt arbeidsliv har vist at frivillig rapportering og kontroll, kombinert med veiledning og kompetansepåfyll, gir god effekt. Det har vært viktig at uavhengige sertifiserer har kontrollert virksomhetene. Departementet bør vurdere om den samme organisasjonen (Likestillings- og diskrimineringsombudet) skal ha både veilederrollen og tilsynsrollen for aktivitets- og redegjørelsesplikten.

4. VURDERING AV KONSEKVENSER FOR LIKESTILLING

En styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet, innebærer å stille konkrete krav til alle private virksomheter som er pliktige til å levere inn årsregnskap samt til

alle offentlige virksomheter gjennom årsberetning. Dette vil innebære noe merarbeid for virksomhetene. Gjennom å legge rapportering om likestillingsarbeidet til allerede pålagt rapportering om samfunnsansvar (regnskapslovens § 3-3c), vil denne rapporteringen gå inn som del av en allerede pålagt rapportering. Ansvar legges til virksomhetens styre, noe som sikrer at likestillingsarbeidet er godt forankret, og at styre og ledelse må holde seg godt orientert om likestillingssituasjonen og om tiltak som iverksettes. Prinsippet om å integrere likestillingsarbeidet i hele virksomheten vil bli ivaretatt med denne modellen.

Fylkesrådmannen vurderer at ved å legge ansvaret for likestillingsarbeidet inn som en del av HMS-arbeidet (modell 2) vil kunne føre til at de aspektene ved likestillingsarbeidet som ikke hører naturlig hjemme i et Hovedsamarbeidsutvalg (for eksempel likestilt rekruttering og likelønnsanalyser) vil bli dårligere ivaretatt. Hovedsamarbeidsutvalget bør fortsatt ha et eget ansvar for likestillingsrelaterte saker som hører naturlig hjemme der.

Fylkesrådmannen mener at virksomheter selv må vurdere om de ønsker et eget likestillingsutvalg som følger opp det daglige arbeidet for likestilling og mot diskriminering (modell 3). Dette er heller ikke til hinder for at modell 1 gjennomføres. Ansvar og rapporteringen bør allikevel forankres i toppledelsen, både i offentlige og private virksomheter. Derfor støtter fylkesrådmannen Barne- og likestillingsdepartementets anbefaling om at likestillingsarbeid bør gå inn som en del av virksomheters samfunnsansvar (modell 1), og rapporteres på som en del av virksomhetens samfunnsansvar.

5. KONKLUSJON

Fylkesrådmannen anbefaler at redegjørelsesplikten på likestillingsområdet inngår som en del av virksomheters samfunnsansvar. Fylkesrådmannen peker på Likestilt arbeidsliv som en ordning som kan bidra til å oppfylle intensjonen i Likestillings- og diskrimineringsloven.

Vedlegg

Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten(703243)(1)
Høringsnotat ARP. 3.7.2018(703177)