



STORTINGET

Innst. 335 L

(2018–2019)

Innstilling til Stortinget
fra familie- og kulturkomiteen

Prop. 63 L (2018–2019)

Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om 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)

Til Stortinget

Innledning

Sammendrag

I proposisjonen legger Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) frem forslag om:

- å etablere et lavterskeltilbud for håndheving av forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven
- en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven skal bidra til reell likestilling. Selv om lovverket gir god beskyttelse mot diskriminering og trakassering, viser undersøkelser og metoo-kampanjen at omfanget av seksuell trakassering er omfattende, og at dette skjer på de fleste samfunnsområdene. For å løse disse utfordringene trenger vi et lavterskeltilbud og et styrket veilednings- og hjelpetilbud for personer som utsettes for seksuell trakassering.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven er et viktig verktøy for å nå målet om reell likestilling. Det er godt dokumentert at det er en manglende oppfølging av pliktene hos man-

ge virksomheter, og at bestemmelsene derfor ikke virker etter sin hensikt.

Stortinget har i tre anmodningsvedtak bedt regjeringen om å innføre et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering, herunder å styrke veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering. Stortinget har også bedt om at nemnda gis myndighet til å gi oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold.

For å oppnå reell likestilling er det ikke tilstrekkelig med et diskrimineringsvern for enkeltindivider. Reell likestilling forutsetter en aktiv innsats for likestillingsarbeid.

Det er imidlertid behov for å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten, gjennom en konkretisering av pliktene.

Stortinget har i et anmodningsvedtak bedt regjeringen om å bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten og å styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, jf. NOU 2011:18.

Formålet med lovforslaget er å fremme likestillingsarbeidet med underliggende strukturer og systemer på alle samfunnsområder.

Et utgangspunkt i lovarbeidet er at det skal sikres en god balanse mellom behovet for å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten og målsettingen om forenkling og avbyråkratisering. Med andre ord skal pliktene for likestillingsarbeidet styrkes samtidig som behovet for å forenkle hverdagen for næringsdrivende, særlig for små bedrifter, skal ivaretas. Lovforslagene som fremmes i lovproposisjonen, ivaretar begge hensynene.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Trond Giske, Kari Henriksen og

Tone Merete Sønsterud, fra Høyre, Marianne Haukland, lederen Kristin Ørmen Johnsen og Tage Pettersen, fra Fremskrittspartiet, Silje Hjemdal og Morten Wold, fra Senterpartiet, Åslaug Sem-Jacobsen, fra Sosialistisk Venstreparti, Freddy André Øvstegård, fra Venstre, Grunde Almeland, og fra Kristelig Folkeparti, Jorunn Gleditsch Lossius, viser til at proposisjonen er en oppfølging av Stortingets vedtak, og forslagene som gjelder etablering av lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering er i tråd med det Stortinget har vedtatt.

Lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering

Sammendrag

Etablering av et lavterskeltilbud

Departementet foreslår at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven.

Saker om seksuell trakassering må i dag fremmes for domstolene. Rettspraksis viser imidlertid at svært få saker om seksuell trakassering bringes inn for domstolene. Omfanget av seksuell trakassering gjenspeiles således ikke i de sakene som bringes inn for domstolene.

Det er viktig at saker om seksuell trakassering løses på et lavest mulig nivå, og det er derfor helt avgjørende at det finnes et lavterskeltilbud som er lett tilgjengelig. Departementet mener på denne bakgrunn at det er behov for et alternativ til domstolsbehandling for behandling av saker om seksuell trakassering. Dette vil gi personer som utsettes for seksuell trakassering, et kostnadsfritt alternativ til domstolsbehandling og et reelt retts- og diskrimineringsvern.

Diskrimineringsnemnda skal ha en kompetanse som sikrer forsvarlig saksbehandling. Nemndas ledere skal som hovedregel ha dommererfaring. Dette skal sikre god bevisbedømmelse og derved også partenes rettsikkerhet. I tillegg vil nemndas sekretariat og nemndsmedlemmene oftest ha særskilt kompetanse i diskrimineringsrett.

Diskrimineringsnemnda behandler alle saker i én instans. Det er ikke adgang til forvaltningsklage. Partenes rettssikkerhet ivaretas ved muligheten for å bringe det diskriminerende forholdet inn for domstolene, slik som i andre diskrimineringsaker.

Departementet foreslår videre at partene i saker om seksuell trakassering skal gis en ubetinget rett til å kreve muntlig behandling. Muntlig behandling vil blant annet legge til rette for avhør av parter og vitner.

Oppreisning og erstatning i saker om seksuell trakassering

Departementet foreslår at Diskrimineringsnemnda skal gis myndighet til å ilegge oppreisning i saker om seksuell trakassering innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold.

Oppreisning og erstatning er diskrimineringslovgivningens hovedsanksjon, og departementet mener at dersom nemnda gis myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven, så bør de også gis myndighet til å ilegge lovens hovedsanksjon. Diskrimineringsnemnda har tilsvarende myndighet i alle andre diskrimineringsaker.

Diskrimineringsnemnda utvides

Departementet foreslår at det åpnes for at antall avdelinger i nemnda utvides. Det tas likevel forbehold om at en eventuell endring i antallet avdelinger ikke vil kunne gjennomføres i praksis før det er budsjettmessig dekning for det.

Nemndas organisering setter begrensninger for antall saker som kan behandles. For at nemnda skal kunne være et reelt lavterskeltilbud, er effektiviteten i saksbehandlingen viktig. Departementet mener derfor at nemnda bør utvides med en avdeling. Flere avdelinger vil gjøre det mulig å avholde flere møter per år, og derved også behandle flere saker per år.

Antall avdelinger og antall medlemmer i nemnda er regulert i diskrimineringsombudsloven § 6 annet ledd. Departementet foreslår at loven endres, slik at reglene om sammensetning ikke tallfestes. Dette vil gjøre det mer fleksibelt og effektivt å justere nemndas kapasitet i tråd med eventuelle endringer i ressursbehov.

Veilednings- og hjelpetilbudet i ombudet styrkes

Departementet foreslår å styrke veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering.

Det er viktig at saker om seksuell trakassering løses på et lavest mulig nivå, og det er derfor helt avgjørende at det finnes et veiledningstilbud som er lett tilgjengelig. Likestillings- og diskrimineringsombudet har allerede i dag en sentral rolle som rettighetsveileder på diskrimineringsområdet – både enkeltpersoner og virksomheter kan ta kontakt med ombudet for å få råd og veiledning. Dette veiledningstilbudet bør utvikles og styrkes.

Veiledning bidrar i stor grad til å begrense antallet klagesaker til Diskrimineringsnemnda. En rekke saker løses gjennom veiledning, enten ved at vedkommende får hjelp til å løse saken, eller ved at det skapes en forståelse for at vedkommende ikke har en sak å gå videre med. Ombudet gjør således en betydelig innsats for å identifisere saker som i liten grad egner seg for nemnds- eller domstolsbehandling.

Departementet mener at hovedfokus i en styrking av veilednings- og hjelpetilbudet bør rettes inn mot det forebyggende og strukturelle arbeidet.

Departementet foreslår likevel at det presiseres i diskrimineringsombudsloven § 5 at ombudet også skal gi veiledning i enkeltsaker.

Departementet foreslår videre at innholdet i diskrimineringsombudsloven § 5, av pedagogiske hensyn og for å synliggjøre viktigheten av det forebyggende arbeidet, tydeliggjøres.

Komiteens merknader

Komiteen viser til at det foreslås å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering. I proposisjonen ligger også forslag som innebærer en styrking av veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering. Det foreslås videre at nemnda får myndighet til å gi oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkelte saksforhold.

Komiteen mener seksuell trakassering er et alvorlig samfunnsproblem, og dessverre forekommer slik trakassering på de fleste samfunnsområder. Det viser seg også at svært få saker om seksuell trakassering bringes inn for domstolene. Komiteen tar dette på alvor og mener det nå tas et viktig og nødvendig grep for å etablere et lavterskeltilbud, hvor personer som utsettes for seksuell trakassering, vil kunne få et raskt og kostnadsfritt alternativ til domstolsbehandling.

Komiteen understreker at rettssikkerheten til begge parter må ivaretas. Kontradiksjonsprinsippet må også gjelde i saker om seksuell trakassering. Komiteen er enig med departementet i at sammensetningen av Diskrimineringsnemnda og saksbehandlingsformen legger til rette for kontradiksjon.

Videre merker komiteen seg at departementet foreslår at partene i saker om seksuell trakassering skal gis en ubetinget rett til å kreve muntlig behandling.

Komiteen registrerer at saker om seksuallovbrudd etter straffelovens kapittel 26, og som er til behandling hos påtalemyndigheten, samt saker der den som er anklaget for å trakassere, har anmeldt fornærmede for uriktig forklaring, skal avvises av Diskrimineringsnemnda.

Komiteen er positiv til forslagene som gjelder etablering av lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering. Det sender et viktig signal om at seksuell trakassering ikke skal ties og glemmes, men bekjempes.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Senterpartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, er glade for at det nå kommer på plass et lavterskeltilbud for mennesker som opplever seksuell trakassering. Flertallet vi-

ser til at Venstre foreslo i Stortinget å utrede et slikt tilbud i juni 2017, i forbindelse med behandling av diskrimineringsombudsloven. Videre vedtok et enstemmig storting i fjor å styrke veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering. I vinter ble også lavterskeltilbudet et punkt i regjeringsplattformen fra Granavolden.

Komiteen viser til at metoo-kampanjen og statistikk fra blant annet SSB har vist at omfanget av seksuell trakassering er rystende bredt. Samtidig havner svært få saker i domstolene. Seksuell trakassering er forferdelig for dem som opplever det. Den manglende tryggheten på arbeidsplassen som disse menneskene kjenner på, kan kanskje også ha noe å si for deres deltakelse i arbeidslivet.

Komiteen peker på at unge kvinner er spesielt utsatt for seksuell trakassering. Én av fem unge kvinner utsettes for trusler, vold eller trakassering i arbeidslivet. Samtidig vil komiteen understreke at seksuell trakassering også rammer menn, og dette gjelder særlig menn som jobber i kvinnedominerte yrker. Ifølge SSB har for eksempel én av fem menn i helse- og sosialsektoren også opplevd vold, trusler eller seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, ser ilyks av dette at den nyopprettede ordningen etterhvert bør evalueres.

Et annet flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Venstre og Kristelig Folkeparti, merker seg at det kan være ressurskrevende og oppleves risikabelt å ta en sak til retten for unge og lavtlønnede mennesker. At seksuell trakassering både har vært tabubelagt og relativt utbredt lenge, har nok også betydd at mange har vært usikre på når en sak bør løftes inn for en domstol. Dette flertallet mener det må være en klar målsetting at et lavterskeltilbud fører til at flere får vurdert saken sin. Det bør være lett å henvende seg til Diskrimineringsnemnda, muntlig og skriftlig. Forhåpentligvis vil dette føre til at flere rapporterer om trakasseringen de opplever, og får oppreisningen de har rett på.

Et tredje flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, mener regjeringens forslag om å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering er godt. Det vil styrke rettssikkerheten til ofrene for seksuell trakassering. Dette flertallet viser til at en ny Diskrimineringsnemnd ble etablert 1. januar 2018, med tanke på for-

sterkede rettssikkerhetsgarantier. Blant annet har den fått en saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser som legger til rette for kontradiksjon og parts- og vitneavhør i større grad enn tidligere.

Et fjerde flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Senterpartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, vil understreke at nemnda består av svært kompetente medlemmer, ledes av dommere, og det er stilt krav om praksistid. Siden svært få trakasseringssaker løftes inn for rettssystemet, er det også formålstjenlig at nemnda, som håndhever diskrimineringsregelverket, behandler slike saker med sterk faglig kompetanse på feltet.

De aller fleste høringsinstanser er positive til ordningen, enkelte har uttalt seg skeptisk.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til Representantforslag 75 S (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Mona Lill Fagerås og Solfrid Lerbrekk fra Sosialistisk Venstreparti om kamp mot seksuell trakassering, der Stortinget gjorde vedtak 602 om å innføre lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering. Disse medlemmer understreker at dette er en milepæl i arbeidet mot seksuell trakassering, og er fornøyd med at regjeringen nå legger frem proposisjonen for å sette i verk Stortingets vedtak. Disse medlemmer peker videre på at det trengs et betydelig løft i ressurser for likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemnda for å følge opp arbeidet på en god måte, og at arbeidet mot seksuell trakassering må fortsette blant annet gjennom at forebygging og oppfølging av seksuell trakassering skal tas inn i arbeidsmiljølovens bestemmelse om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og i forskrift, og at det pålegges at arbeidet mot seksuell trakassering prioriteres høyt i HMS-arbeid ellers, gjennom blant annet opplæring av verneombud.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, viser til at dagens arbeidsmiljølov allerede fastsetter et klart forbud mot alle former for trakassering, og at det er arbeidsgiver som har ansvar for risikovurdering og oppfølging i virksomheten. I tillegg har alle arbeidstakere rett og plikt til å si ifra dersom de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Flertallet viser i den forbindelse også til at regjeringen har levert en lovproposisjon til Stortinget som tar for seg styrking av varslervernet og tydeliggjør arbeidsgivers plikter.

Flertallet påpeker videre at Arbeidstilsynet samarbeider med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) om å øke kunnskapen til arbeidsgivere og ar-

beidstakere om hva trakassering og seksuell trakassering er, og hvordan dette skal forebygges og hindres på arbeidsplassen. I den forbindelse lages det blant annet opplæringsmaterieell for verneombud.

Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten

Sammendrag

Aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere styrkes – sammensatt diskriminering, kjønnsbasert vold og seksuell trakassering

Departementet foreslår at den generelle aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere for å fremme likestilling og for å hindre diskriminering på alle likestillings- og diskrimineringslovens diskrimineringsgrunnlag (med unntak av alder) utvides til å omfatte sammensatt diskriminering. Dette betyr at arbeidsgivere skal rette særlig oppmerksomhet mot forhold som kan føre til diskriminering som skjer på flere diskrimineringsgrunnlag samtidig.

Departementet foreslår også at arbeidsgivers aktivitetsplikt knyttet til diskrimineringsgrunnlaget kjønn presiseres ved å fremheve at plikten også omfatter det forebyggende arbeidet mot kjønnsbasert vold på arbeidsplassen.

Kjønnsbasert vold er et uttrykk for en historisk ulikhet i maktforholdet mellom kvinner og menn, og et uttrykk for diskriminering. Det er en særskilt dynamikk som knytter seg til volden som utøves. Den kjønnsbaserte volden kan også ramme menn og gutter som utfordrer kjønnsstereotype oppfatninger eller sosialt aksepterte kjønnsroller i samfunnet.

Kjønnsbasert vold er omfattet av forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn. Plikten for arbeidsgivere til å arbeide aktivt mot kjønnsbasert vold innebærer i realiteten en tydeliggjøring av en allerede eksisterende forpliktelse. Forpliktelsen vil være av generell karakter. Formålet med den foreslåtte aktivitetsplikten er først og fremst å styrke kvinners rettigheter og stilling. Departementet presiserer imidlertid at kjønnsbasert vold kan være basert på flere diskrimineringsgrunnlag samtidig – f.eks. nedsatt funksjonsevne, etnisitet og kjønn.

Departementet vil i etterkant vurdere om det er behov for en tilsvarende tydeliggjøring av plikten til å motarbeide/forebygge vold basert på de andre diskrimineringsgrunnlagene som fremgår av loven. Departementet vil vurdere å sette i gang en utredning av dette senere. Departementet viser til at det er satt i gang en utredning av det strafferettslige diskrimineringsvernet, der sammenhengen mellom bestemmelsene i straffeloven og diskrimineringslovgivningen skal vurderes. En eventuell utvidelse av plikten til å omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene bør ses i sammenheng med dette arbeidet.

Undersøkelser, herunder SSBs levekårsundersøkelser om arbeidsmiljø, viser at seksuell trakassering er et problem i arbeidslivet, særlig innenfor helse- og sosialsektoren og overnattings- og serveringsbransjen.

Alle arbeidsgivere har etter gjeldende rett plikt til å forebygge trakassering. Seksuell trakassering er omfattet av denne plikten. Departementet mener likevel at det er behov for å fremheve arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering, og foreslår derfor at dette tydeliggjøres i loven, jf. § 26 første ledd.

Mindre private virksomheter omfattes av en lovbestemt arbeidsmetode

Departementet foreslår at den lovbestemte arbeidsmetoden i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd som gjelder i dag for arbeidsgivere i offentlige virksomheter og for arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, utvides til å gjelde arbeidsgivere i private virksomheter som har mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Dette betyr at disse arbeidsgiverne skal undersøke om det finnes risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette korrigerende tiltak, dvs. tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten, og vurdere resultatene av dette arbeidet. Arbeidet skal gjennomføres aktivt, målrettet og planmessig, og virksomheter skal benytte en systematisk tilnærming.

Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltidsarbeid

Departementet foreslår en utvidelse av aktivitetspliktene for arbeidsgivere i offentlige virksomheter og i private virksomheter med mer enn 50 ansatte. Det samme gjelder for virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det. Forslaget i § 26 andre ledd bokstav a innebærer at disse arbeidsgiverne annethvert år pålegges en plikt til å gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn, og dokumentere denne kartleggingen og kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid, der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Disse arbeidsgiverne skal i tillegg arbeide med de temaene som fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd (generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere).

Aktivitets- og redegjørelsesplikten forankres i selskapers styre

Departementet foreslår at aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styreansvar for aktivt likestillingsarbeid fremheves i likestillings- og diskrimineringsloven gjennom en egen ny bestemmelse, § 26 c. Det lovfestes at styret skal sørge for at plikten til aktivt likestil-

lingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Lovendringen vil medføre en plikt for styrelederen til å sørge for styrebehandling av aktuelle saker for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3c.

Det presiseres, for ordens skyld, at også styremedlemmene og daglig leder kan kreve styrebehandling av saker om aktivt likestillingsarbeid, jf. aksjeloven og allmennaksjeloven begges § 6-20 andre ledd.

Departementet mener at en tydeligere forankring av plikten i selskapers styre til å jobbe aktivt med likestillingsfremmende tiltak vil sikre ivaretagelsen av likestillings- og mangfoldsperspektivene i selskapenes drift, og derfor styrke dette arbeidet. Sammen med bestemmelsene om kjønnsrepresentasjon i styret vil departementets forslag styrke arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering i næringslivet.

Dokumentasjonsplikt for arbeidsgivere i de minste private virksomhetene

Departementet ser at en redegjørelsesplikt kan medføre en administrativ byrde som slår særlig hardt ut for de minste virksomhetene, og foreslår derfor en enklere dokumentasjonsplikt for arbeidsgivere med færre enn 20 ansatte.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i private virksomheter med færre enn 20 ansatte pålegges en plikt til å dokumentere virksomhetens likestillingsarbeid, og en plikt til å oppbevare denne dokumentasjonen. Arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte får dokumentasjonsplikt, men dersom en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det, får de redegjørelsesplikt. Departementets forslag innebærer ikke et krav til offentliggjøring av denne dokumentasjonen. Departementet foreslår at dokumentasjonen på oppfordring skal fremlegges for virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere.

Redegjørelsesplikt for andre arbeidsgivere

Formålet med redegjørelsesplikten er å skjerpe oppmerksomheten rundt likestilling og skape mer systematisk tilnærming til likestillingsarbeidet i virksomheten. Likestillingsredegjørelsen har også en kontrollfunksjon. På bakgrunn av redegjørelsen skal en kunne vurdere om den ansvarlige har oppfylt aktivitetsplikten.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter med mer enn 50 ansatte, pålegges redegjørelsesplikt. Dette gjelder også arbeidsgivere i private verk-

somheter med mellom 20 og 50 ansatte dersom en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Forslaget innebærer at arbeidsgivere i disse virksomhetene skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. I tillegg skal de redegjøre for hva virksomhetene gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Redegjøringsplikten skal sikre at aktivitetsplikten blir fulgt opp. Departementet foreslår at redegjørelsen skal gis i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsene inn i årsrapporten.

Aktivitetsplikten for offentlige myndigheter konkretiseres

Departementet foreslår at offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres, jf. lovforslaget § 24 første ledd.

Formålet med de foreslåtte lovendringene er å fremme og styrke offentlige myndigheters arbeid for mer likestilling og forebyggende arbeid mot diskriminering, på alle samfunnsområder.

Departementet foreslår at offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, samt kombinasjoner av disse grunnlagene.

Departementet foreslår at offentlige myndigheter fortsatt skal ha en aktivitetsplikt knyttet til alle diskrimineringsgrunnlagene oppregnet i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet foreslår at offentlige myndigheter skal ha en aktivitetsplikt knyttet til sammensatt diskriminering. Departementet foreslår videre at det presiseres at aktivitetsplikten gjelder all virksomhet til offentlige myndigheter, og at enkelte temaer, som eksempler, fremheves i loven. Departementet foreslår at det presiseres i loven at offentlige myndigheter blant annet skal forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og at myndighetene skal motarbeide stereotyper som er knyttet til diskrimineringsgrunnlagene.

Offentlige myndigheter får en redegjøringsplikt

Departementet foreslår i lovforslaget § 24 andre ledd at offentlige myndigheter – som myndighetsutøvere og tjenesteytere – skal ha en plikt til å redegjøre for sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering. Redegjøringsplikten omfatter alt likestillingsfremmende arbeid som myndighetene utfører, dvs. arbeidet for likestilling og motarbeidelsen av diskriminering og trakassering, på alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Depar-

tementet foreslår at offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid med tjenesteyting og myndighetsutøvelse, og i forholdet til sine brukere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan virksomheten arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Myndighetene skal også vurdere resultatene som er oppnådd i likestillingsarbeidet, og opplyse om hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover.

Statlige myndigheter skal ha en plikt til å offentliggjøre redegjørelsen i årsrapport, årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Kommunale og fylkeskommunale myndigheter skal ha en plikt til å offentliggjøre redegjørelsen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir veiledning og følger opp

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal få ansvaret for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten, både for private og offentlige aktører.

Departementets forslag innebærer ikke sanksjonering av eventuelle brudd på aktivitetspliktene.

Diskrimineringsnemnda skal håndheve arbeidsgivers redegjøringsplikt

Departementet foreslo i høringsnotatet at Diskrimineringsnemnda ikke lenger skal håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers redegjøringsplikt. Forslaget opprettholdes ikke.

Departementet foreslår i lovproposisjonen at gjeldende rett videreføres når det gjelder håndhevelsen av arbeidsgivers redegjøringsplikt. Dette innebærer at Diskrimineringsnemnda fremdeles skal håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers redegjøringsplikt, og at Diskrimineringsnemnda har myndighet til å fatte et forvaltningsvedtak dersom det foreligger brudd på oppfyllelsen av redegjøringsplikten. Nemnda har også myndighet til å ilegge tvangsmulkt for å sikre oppfyllelsen av pålegget om å rette opp manglende oppfyllelse av redegjøringsplikten.

Komiteens merknader

Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten

Komiteen viser til at styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten i henhold til Skjeie-utvalgets anbefalinger er en oppfølging av Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119 (2016–2017).

Komiteen registrerer at det i proposisjonen er forsøkt å hensynte styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten og målsetting om forenkling og avbyråkratisering. Komiteen viser til at departementet foreslår at redegjøringsplikten skal gjelde for alle offentlige

virksomheter samt private virksomheter over 50 ansatte. For virksomheter med ansatte mellom 20 og 50 utløses redegjørelsesplikten når en av arbeidslivets parter krever det.

Komiteen peker på at formålet med forslagene i proposisjonen er å fremme likestillingsarbeid med underliggende strukturer og systemer på alle samfunnsområder. Komiteen mener likestillingsarbeid er et viktig samfunnsanliggende som krever systematisk og målrettet innsats på alle nivåer.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, støtter regjeringens forslag om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten, samtidig som det tas hensyn til at de minste bedriftene skal slippe økt byråkrati.

Flertallet viser til at Norge fremdeles har et kjønnsdelt arbeidsmarked, at kvinner i gjennomsnitt fremdeles tjener mindre enn menn, jobber mer deltid og sitter i færre beslutningstakende posisjoner. Flertallet merker seg at studier fra Institutt for samfunnsforskning viser at nesten halvparten av lønnsforskjellene skyldes at kvinner og menn velger ulike yrker, med ulik lønnsevne og avtaledekning. I tillegg påvirkes forskjellene av at kvinner jobber mer deltid, har mer tid utenfor arbeidslivet – eksempelvis på grunn av barnefødsler – og at de tradisjonelle kvinneyrkene fremdeles har lavere status- og lønnsnivå enn tradisjonelle mannsdominerte yrker.

Flertallet vil samtidig understreke at pilene peker i riktig retning, og forskjellene blir mindre for hvert år. En styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten betyr at bevisstheten rundt likestillings- og diskrimineringsproblemer må økes blant arbeidsgivere, og at det blir lettere å se negative strukturer og gjøre noe med dem.

Flertallet understreker at de styrkede aktivitets- og redegjørelsespliktene er forebyggende tiltak. Det forebyggende perspektivet som bevisst- og ansvarliggjør arbeidsgivere er svært viktig i kampen mot eksempelvis seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, men også for å forhindre diskriminering generelt.

Flertallet mener det er viktig at næringslivet og det offentlige bidrar systematisk og etterrettelig for et likestilt arbeidsliv, og slutter seg derfor til forslagene.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti peker på at anmodningsvedtaket, fremmet av disse partiene samt Kristelig Folkeparti, som har ledet frem til behandlingen av denne saken, sa at regjeringen skulle styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten (heretter kalt ARP) i tråd med Skjeie-utvalgets anbefalinger i NOU 2012:15 Politikk for likestilling. Disse medlemmer understreker at den foreslåtte styrkin-

gen etter flertallets mening skulle ses i forhold til rettsstilstanden fra før endringene i likestillings- og diskrimineringsloven av 2017, samt endringene i regnskapsloven av 2017, altså aktivitets- og redegjørelsesplikten som fulgte av lovverket fra 2013.

Disse medlemmer understreker videre at regjeringens forslag ikke innebærer en oppfølging av anmodningsvedtaket i sin helhet, slik Stortinget la til grunn. Dette gjelder først og fremst regjeringens forslag til nye regler for redegjørelsesplikt. Disse medlemmer peker på at i lovverket, før endringene ble gjort i 2017, hadde alle arbeidsgivere redegjørelsesplikt om kjønn, mens alle arbeidsgivere med over 50 ansatte hadde redegjørelsesplikt om etnisitet, seksuell orientering og om diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Slik sett innebærer regjeringens forslag en svekkelse av redegjørelsesplikten på grunnlaget kjønn, ettersom arbeidsgivere med mindre enn 20 ansatte kun får dokumentasjonsplikt, ikke redegjørelsesplikt, og at bedrifter med mellom 20 og 50 ansatte kan få redegjørelsesplikt dersom en av partene krever det.

Disse medlemmer anerkjenner at for andre diskrimineringsgrunnlag innebærer regjeringens forslag en potensiell styrking, da også virksomheter med under 50 ansatte, men over 20, kan måtte dokumentere arbeidet med aktivitetsplikten også på andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn. Disse medlemmer mener ikke at dette er tilstrekkelig. Med forslaget blir 96 pst. av norske bedrifter unntatt pålagt redegjørelsesplikt. Disse medlemmer mener alle virksomheter med over 20 ansatte skal ha redegjørelsesplikt for hele aktivitetsplikten, uten at partene krever det, og ikke kun dokumentasjons- og oppbevaringsplikt.

Disse medlemmer støtter dermed ikke regjeringens foreslåtte svekkelse, og fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at alle arbeidsgivere med over 20 ansatte skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten, og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, viser til at det i dag er svært få private virksomheter som er omfattet av redegjørelsesplikten, siden den kun gjelder virksomheter som leverer årsberetning – altså «store» og «øvrige» foretak. Når det nå innføres en redegjørelsesplikt – som også inkluderer kjønn – for alle arbeidsgivere i private virksomheter ned mot 20 ansatte, innebærer det altså en styrking av redegjørelsesplikten på dette grunnlaget.

Flertallet peker også på at det innføres en dokumentasjonsplikt for de minste virksomhetene, som

både ivaretar hensynet til økt bevissthet rundt og innsats for likestilling og ønsket om å holde mengden byråkrati på et minimum for små bedrifter.

Flertallet mener dette svarer opp Stortingets anmodningsvedtak om å følge Skjeie-utvalgets anbefalinger om en redegjørelsesplikt for virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning. Når dette årsberetningskravet siden ble begrenset til de store virksomhetene, falt redegjørelsesplikten ut for de små og mellomstore bedriftene. Den styrkede redegjørelsesplikten og innføring av dokumentasjonskrav er en styrking av likestillingsarbeidet, samtidig som plikten står i forhold til virksomhetens størrelse og ressurser.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til innspillene fra en rekke høringsinstanser som Likestillings- og diskrimineringsombudet, KVIBALD, Finansforbundet, JURK, Bufdir, YS, Universitetet i Oslo senter for utvikling og miljø (SUM), LO og Hørselshemmedes landsforbund, som ga uttrykk for at det også skal være en aktivitetsplikt for arbeidsgivere knyttet til diskrimineringsgrunnlaget alder.

Disse medlemmer reagerer på lik linje med disse høringsinstansene på at alder som diskrimineringsgrunnlag er utelatt fra arbeidsgivers aktivitetsplikt. At alder dekkes i arbeidsmiljøloven, kan ikke være et argument for å utelate det fra § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Disse medlemmer mener at alder bør inn i aktivitetsplikten. Det vil være av betydning for å forebygge aldersdiskriminering.

På denne bakgrunn fremmer disse medlemmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å ta inn alder som diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd, som en del av arbeidsgivers aktivitetsplikt.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, viser til at aktivitetspliktene i arbeidslivet ikke gjelder for grunnlaget alder, fordi dette reguleres gjennom arbeidsmiljøloven kapittel 13 og skipsarbeidsloven kapittel 10. Siden plikten til ikke å diskriminere på dette grunnlaget ligger her, er det lite hensiktsmessig å ta den inn i likestillings- og diskrimineringsloven.

Endringer i regnskapsloven og kommuneloven

Sammendrag

Regnskapsloven § 3-3 c første ledd endres slik at likestilling og ikke-diskriminering fremheves i bestem-

melsen. Dette vil gi en viktig signaleffekt og konkretiserer opplysningskravene om menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold. Dette innebærer ingen endring av gjeldende lovforståelse.

Bestemmelsens femte ledd åpner for at redegjørelsen gis i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Det kreves at det opplyses i årsberetningen hvor redegjørelsen er gjort tilgjengelig. Det presiseres i lovforslaget at kravet gjelder foretak som har en plikt til å levere årsberetning.

Regnskapsloven § 3-3 a tiende og ellefte ledd oppheves, slik at nåværende tolvte, trettende og fjortende ledd blir tiende, ellefte og tolvte ledd. Det gjøres en tilsvarende endring i § 3-3 c sjette ledd.

Kommuneloven § 14-7 Årsberetning endres slik at plikten til å redegjøre for likestilling nå fremgår av § 14-7 annet ledd bokstav f. Kommunale og fylkeskommunale virksomheter skal nå redegjøre for hva kommunen og fylkeskommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Komiteens merknader

Komiteen slutter seg til forslagene i proposisjonen.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Sammendrag

I proposisjonen er det gitt en oversikt over lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser for Likestillings- og diskrimineringsombudet, Diskrimineringsnemnda, arbeidsgivere, privatpersoner og offentlige myndigheter.

Komiteens merknader

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det er all grunn til å forvente at etableringen av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten vil føre til økt arbeidsmengde for både Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og for Diskrimineringsnemnda. Disse medlemmer viser til at LDO, samt flere høringsinstanser, alle peker på det vil være nødvendig med økte ressurser til begge instanser for å følge opp endringene i loven og styrkingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten på en god måte. Disse medlemmer mener at dette hensynet må følges opp og ivaretas i kommende statsbudsjett.

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at alle arbeidsgivere med over 20 ansatte skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten, og hva de gjør for å oppnå aktivitetsplikten.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å ta inn alder som diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd, som en del av arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til dokumentet og råder Stortinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten)

I

I lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda gjøres følgende endringer:

§ 1 annet ledd bokstav c skal lyde:

c) eierseksjonsloven § 6

§ 1 nytt tredje ledd skal lyde:

Ombudets virksomhet omfatter også rapporteringen om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering etter regnskapsloven § 3-3 c.

Nåværende tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

§ 5 annet ledd skal lyde:

Ombudet skal gi veiledning om bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning, også i enkeltsaker.

§ 5 nytt fjerde ledd skal lyde:

Ombudet skal følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24, 25, 26 og 26 a, samt rapporteringsplikten om likestilling og ikke-diskriminering etter regnskapsloven § 3-3 c. Ombudets oppfølging kan blant annet innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en felles tilnærming til hvor-

dan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Ombudet kan videre gjennomgå likestillingsredegjørelsene, analysere funnene og komme med et forslag til forbedringstiltak og styrket innsats på likestillingsarbeidet i virksomheten. Ombudet kan også gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene.

§ 6 annet ledd skal lyde:

Nemnda inndeles i avdelinger. Nemndas ledere deltar i hver sin avdeling. En leder oppnevnes som administrativ leder.

§ 7 første ledd skal lyde:

Nemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd, med unntak av følgende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven:

- a) § 18 om universell utforming av IKT
- b) § 24 om offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt
- c) § 25 om arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling
- d) § 26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt
- e) § 26 b om arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid
- f) § 28 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.
- g) § 32 annet ledd om behandling av lønnsopplysninger
- h) § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap.

§ 9 fjerde punktum skal lyde:

I saker om seksuell trakassering, og i saker hvor det er fremmet krav om oppreisning, har partene rett til muntlige forhandlinger.

§ 10 første ledd skal lyde:

Nemnda skal avvise en sak:

- a) som er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse
- b) dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt
- c) som er under etterforskning av påtalemyndigheten
- d) dersom fornærmede i saken er anmeldt for uriktig forklaring.

§ 10 annet ledd skal lyde:

Nemnda kan avvise en sak hvis saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid.

Nåværende annet og tredje ledd blir nytt tredje og fjerde ledd.

II

I lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering gjøres følgende endringer:

§ 13 sjette ledd skal lyde:

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

§ 24 skal lyde:

§ 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

§ 26 skal lyde:

§ 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

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. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annet hvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres. Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innholdet i og gjennomføringen av lønnskartleggingen.

§ 26 a skal lyde:

§ 26 a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det i årsberetningen opplyses hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen etter første ledd inn i sin årsrapport eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Redegjørelsen skal utformes slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes. Resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av redegjørelsen i anonymisert form.

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen.

Den som mottar lønnsopplysninger etter fjerde ledd, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentliglova.

Kongen kan gi forskrift om standardisering av redegjørelsesplikten på likestillingsområdet.

Ny § 26 b skal lyde:

§ 26 b. Arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i dokumentasjon om likestillingsarbeid. Dersom dokumentasjonen som det gis innsyn i innebærer opplysninger, som kan knyttes til enkeltansattes lønn, etnisitet, religion,

livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, skal den som mottar lønnsopplysninger pålegges taushetsplikt og underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentliglova.

Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om arbeidsgiver har overholdt sin aktivitets- og dokumentasjonsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Ny § 26 c skal lyde:

§ 26 c. Forankring i selskapers styre

Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3c.

§ 38 annet ledd annet punktum skal lyde:

I saker om trakassering og seksuell trakassering og på andre samfunnsområder enn nevnt i første punktum, gjelder ansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides.

III

I lov av 13. juni 1997 nr. 55 om serveringsvirksomhet (serveringsloven) gjøres følgende endringer:

§ 6 første ledd skal lyde:

Bevillingshaver, daglig leder og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten, må ha utvist uklanderlig vandel i forhold til straffelovgivningen, skatte- og avgiftslovgivningen, regnskapslovgivningen og likestillings- og diskrimineringsloven. Personer som nevnt i første punktum må heller ikke ha brutt annen lovgivning på en måte som vil være uforenlig med drift av serveringssted.

§ 11 første og annet ledd skal lyde:

Politiet, skatte- og avgiftsmyndighetene, tollmyndighetene, Mattilsynet, Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og *Diskrimineringsnemnda* plikter uten hinder av taushetsplikt å gi de opplysninger som kommunen anser nødvendige for behandling av saker etter denne lov.

Dersom politiet, skatte- og avgiftsmyndighetene, tollmyndighetene, Mattilsynet, Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet eller *Diskrimineringsnemnda* avdekker forhold som de har grunn til å anta har vesentlig betydning for bevillingsspørsmålet eller i vurderingen av om stedet bør stenges etter §§ 18 eller 19, plikter de av eget tiltak og uten hinder av taushetsplikt, å informere kommunen om dette.

IV

I lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap (regnskapsloven) gjøres følgende endringer:

§ 3-3a tiende og ellefte ledd oppheves. Nåværende tolvte, trettende og fjortende ledd blir tiende, ellefte og tolvte ledd.

§ 3-3c skal lyde:

Store foretak skal redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, *likestilling og ikke-diskriminering*, sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Redegjørelsen skal minst inneholde opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder foretaket benytter for å integrere de nevnte hensynene i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretak som har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt, skal i tillegg opplyse om hvordan foretaket arbeider for å omsette disse til handling, gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere hensynene som er nevnt i første punktum i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter, og opplyse om forventninger til dette arbeidet framover.

Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt, skal det opplyses om dette.

Departementet kan i forskrift fastsette at en offentlig framskrittsrapport i henhold til FNs initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling eller en offentlig rapport foretaket har avlagt innenfor rammeverket til Det globale rapporteringsinitiativet, kan erstatte redegjørelsen etter første ledd. Departementet kan i forskrift også fastsette nærmere krav til slik rapportering, herunder krav om at det skal gis tilleggsopplysninger i foretakets årsberetning.

Kravet om redegjørelse i første ledd gjelder ikke for datterselskap, dersom morselskapet har gitt en redegjørelse som angitt i årsberetning for konsernet som også omfatter datterselskapet. Datterselskapet skal i så fall opplyse om dette i sin årsberetning og angi hvor redegjørelsen finnes offentlig tilgjengelig.

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

Opplysninger om forhold som nevnt i § 3-3a niende og tiende ledd kan inntas i en redegjørelse etter første ledd som er gitt som eget dokument, istedenfor i årsberetningen. Dersom denne adgangen benyttes, skal det opplyses særskilt om dette i årsberetningen. Første punktum gjelder ikke for redegjørelse som er gitt annet sted enn i årsberetningen i samsvar med reglene i tredje og fjerde ledd.

Departementet kan i forskrift gi utfyllende regler om hvilke opplysninger som skal gis i redegjørelsen etter første ledd, nærmere bestemmelser om avleggelse og oppdatering av opplysninger i redegjørelsen gitt i eget dokument, samt nærmere bestemmelser om revisors plikter i forbindelse med opplysningene i slikt eget dokument.

V

I lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) gjøres følgende endringer:

§ 14-7 annet ledd bokstav f skal lyde:

f. *hva kommunen eller fylkeskommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.*

VI

Ikrafttredelse og overgangsregler

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 3. juni 2019

Kristin Ørmen Johnsen

leder

Åslaug Sem-Jacobsen

ordfører