



STORTINGET

Lovvedtak 85

(2018–2019)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 335 L (2018–2019), jf. Prop. 63 L (2018–2019)

I Stortingets møte 11. juni 2019 ble det gjort 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 redegjørelsesplikten)

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 redegjørelsesplikten 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 hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Ombudet kan videre gjennomgå likestillingsredegjørelsene, analy-

sere 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 redegjørelsesplikt
- 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 sjettede 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 like-

stilling, 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 ufriwillig 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 ufriwillig 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 § 3-3 c.

§ 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 m.v. (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 FN's 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.

Tone Wilhelmsen Trøen

president