

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 Oslo
Postmottak@bld.dep.no

Vår ref.: PAH/mbe/nmr

Oslo, 4.10.2018

HØRING – STYRKING AV AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Vi viser til departementets høringsbrev av 3. juli 2018. Finansforbundet har følgende kommentarer til høringen:

Innledning

Finansforbundet har 32 000 medlemmer og er den største arbeidstakerorganisasjonen i finanssektoren. Vi er til stede på arbeidsplasser i hele Norge og er et partipolitisk uavhengig fagforbund.

I finansnæringen er det betydelige lønnsforskjeller mellom kjønnene og en overvekt av menn i ledende posisjoner. Det er ingenting i lovverket som tilsier at kvinners muligheter til karriere og utvikling er mindre enn for menn. Kvinner og menn i samme bedrift skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi.

Tradisjonelle holdninger, kultur og ubevissthet er noen av grunnene til de store kjønnsmessige forskjellene i finansnæringen. utfordringer knyttet til likestilling skyldes også forskjellig verdisetting av ansvarsområder og arbeidsoppgaver. Åpenhet om lønnsfastsettelse er derfor et viktig premiss for likelønn.

Finansforbundet støtter derfor i hovedsak forslagene i høringen som vi mener vil gi et bedre og mer systematisk likestillingsarbeid i bedriftene og bidrar til større åpenhet. Vi har tro på en aktivitetsplikt hvor både temaene og arbeidsmetoden for arbeidsgiverne konkretiseres. Finansforbundet vil spesielt løfte frem følgende temaer og forslag til endringer:

Finansforbundet...

- **Støtter** forslag om at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette arbeidet forankres i selskapets styre
- **Støtter** forslag om å styrke private virksomheters aktivitets- og redegjørelsesplikt gjennom modellen som baserer seg på virksomheters samfunnsansvar
- **Støtter** forslag om at virkeområdet av den lovbestemte arbeidsmetoden for likestillingsarbeidet i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd utvides til å omfatte **alle** arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte
- **Foreslår** at **alle** arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte skal følge den obligatoriske arbeidsmetoden og redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Disse arbeidsgivere skal også redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.
- **Støtter** forslag om å fremme en heltidskultur i arbeidslivet med plikt om å kartlegge hvor mange ansatte som ønsker økt stillingsprosent
- **Understreker** viktigheten av å ivareta et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv gjennom tilrettelagt stillingsbrøk for ansatte med nedsatt funksjonsevne
- **Foreslår** å innføre aktivitetsplikt for alder

Styreforankring

Vi støtter forslaget fra departementet om at aktivitetsplikten skal forankres i selskapers styre ved endringer i aksjelovgivningen. Vi mener at det er avgjørende at likestillingsarbeidet forankres på toppen slik at det kan implementeres i hele organisasjonen. Vi mener også at det er viktig for å få på plass en organisasjonskultur som ivaretar og stimulerer til utvikling og karriere for begge kjønnene.

Modell 1 – Samfunnsansvar

Finansforbundet støtter modellforslaget om at aktivitets- og redegjørelsesplikten inngår som en del av virksomheters samfunnsansvar som det må redegjøres for etter regnskapsloven. Det er viktig at sikre at likestilling og samfunnsansvar er en integrert del av den ordinære virksomhet på lik linje med systematisk HMS-arbeid i mange virksomheter.

Finansforbundet støtter forslaget om at likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Håndheving

Departementets forslag innebærer at eventuelle brudd på aktivitets- og redegjørelsesplikten ikke skal sanksjoneres. Vi ser utfordringer knyttet til dette og understreker viktigheten av at LDO tilføres nok ressurser slik at de er i stand til å veilede, kontrollere og føre tilsyn slik de

blir pålagt. Vi mener også at det er sannsynlig at LDO gjennom sitt tilsyn og kontrollfunksjon vil avdekke flere brudd som kunne vært unngått om brudd hadde vært sanksjonert. LDO mener at Diskrimineringsnemda må gis kompetanse til å håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Finansforbundet støtter LDO i dette.

Konkretisert aktivitets- og redegjørelsesplikt for alle arbeidsgivere med hhv. minst 20 ansatte

Finansforbundet støtter forslaget om at den lovbestemte arbeidsmetoden for likestillingsarbeidet i likestillings- og diskrimineringsloven § 26, andre ledd, utvides til å omfatte arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte. Vi er dog **ikke** enig i at det kun skal gjelde når en av arbeidslivets parter krever det, men mener arbeidet skal være obligatorisk. Dette for å unngå risikoen for at partene havner i interessekonflikter.

I Norge har 98,2 % av bedriftene under 50 ansatte. I finansnæringen har omtrent halvparten av alle bedriftene mellom 20 og 50 ansatte. For å få til faktiske endringer i likestillings situasjonen i arbeidslivet må likestillingsarbeidet også i mindre bedrifter systematiseres.

Lønnskartlegging

Finansforbundet mener at lite åpenhet og transparens rundt lønn bidrar til å opprettholde utfordringene knyttet til likestilling og likelønn. Større åpenhet om lønnsfastsettelse er derfor et viktig premiss. Derfor støtter vi også forslag om at arbeidsgiverne årlig pålegges en plikt til å utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn. I Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge fremgår det at det årlig skal utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn og statistikken skal gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte. Finansforbundet støtter departementets forslag om at lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom stillingsgrupper. Det er viktig at ansatte likevel skal sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i de respektive kategoriene. Utgangspunktet må være at "likeverdige arbeid" inngår i samme kategori, dvs. arbeid som ut fra kompetansekrav, anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold kan anses som likeverdige. Lønnskartlegging skal utarbeides hvert år i samarbeid med de ansattes representanter. Det er også av betydning at virksomheter kan sammenligne stillingskategorier som ligger på samme lønnsnivå, ut fra kompetansekrav, anstrengelse mv. En slik sammenligning kan bidra til å forebygge lønnsdiskriminering. Som det fremkommer av høringen er det viktig at LDO utarbeider retningslinjer, maler og skjemaer for lønnskartlegging som er enkle å bruke.

Fremme heltidskultur, men ivareta deltidsarbeid for de som har skjellig grunn

Finansforbundet støtter forslaget om å fremme en heltidskultur i arbeidslivet med plikt om å kartlegge hvor mange ansatte som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent.

Finansnæringen har en lav andel deltidsarbeidende sammenlignet med resten av arbeidslivet, hvilket gjør at deltidsarbeid ikke er en betydelig årsak til de store likestillingsutfordringene i finansnæringen. Vi vil benytte anledningen til å understreke at deltidsstillinger noen ganger er nødvendig for å ivareta et inkluderende og mangfoldig

arbeidsliv som speiler samfunnet. Som fagforening har vi erfaring med arbeidsgivere som argumenterer med at de kun har heltidsstillinger og derfor ikke kan tilrettelegge for deltidsarbeid, slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan arbeide redusert. Finansforbundet mener at dette argumentet i seg selv ikke er et avgjørende argument for å ikke tilrettelegge. Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge så langt det er mulig. Derfor understreker vi viktigheten av å fremme en heltidskultur som også gir rom for å ivareta de som av skjellig grunn må jobbe redusert.

Aktivitetsplikt for alder

Finansforbundet mener at aktivitets- og redegjørelsesplikten også bør gjelde for diskrimineringsgrunnlaget alder. Som fagforening har vi erfaring med tilfeller av aldersdiskriminering. Vi er enig med LDO i at aktivitetsplikt på dette området er viktig for å forebygge aldersdiskriminering. Det norske pensjonssystemet legger opp til at folk skal stå lenger i arbeid. Å få alder inn i bestemmelsene om aktivitets- og redegjørelsesplikten vil blant annet gjøre det enklere å følge opp og forhindre at eldre arbeidstakere presses ut av arbeidslivet.

En kultur og et arbeidsmiljø som stimulerer til karriere for begge kjønn

Finansforbundet jobber for økt bevissthet som gjør at finansnæringen selv tar ansvar og ser muligheter i et mer likestilt og mangfoldig næringsliv. Bedrifter som lykkes med likestilling arbeider med tiltak som påvirker endringstakten og rekrutterer for å øke kvinnedeltakelsen på alle stillingsnivåer. Derfor støtter vi prinsippene i høringen om viktigheten av at næringslivet arbeider aktivt og systematisk med likestilling og redegjør for hva de faktisk gjør i likestillingsarbeidet.

Vi mener også at det handler om å skape en kultur og et arbeidsmiljø som stimulerer til karriere for begge kjønn. Finansnæringen er en spennende og utfordrende næring med givende oppgaver og mange muligheter. Finansforbundet mener at det er et tap for næringen om kompetente kvinner velger den bort. Likestilt deltakelse vil styrke både konkurransevnen og endringsviljen i finans. Det er bra for både næringen og samfunnet.

Viktige fellestrekk og innsatsområder

Finansforbundet er et YS-forbund. Vi er enig med YS i at følgende innsatsområder som nevnes i høringen har spesiell viktighet for det strukturelle likestillingsarbeidet i alle modellene:

- Styrke arbeidet for lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi
- Redusere bruken av ufrivillig deltidsarbeid i arbeidslivet
- Styrke innsatsen for å bekjempe kjønnsrelatert vold på alle samfunnsområder
- Skape større oppmerksomhet om sammensatte former for diskriminering
- Få flere virksomheter til å følge den konkretiserte arbeidsmetoden

Finansforbundet er enig med YS om viktige prinsipper i likestillingsarbeidet. Det er viktig at både menn og kvinner skal kunne forsørge seg selv, ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet og være likeverdige omsorgspersoner. Arbeidsgiverne bør derfor stimulere til at fedre tar en større del av foreldrepermisjoner og annet omsorgsfravær, f.eks. å være hjemme med syke barn.

Med vennlig hilsen
FINANSFORBUNDET

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pål Hellman', with a long horizontal flourish extending to the right.

Pål Adrian Hellman
forbundsleder