

Vår saksbehandler
Linda Verde, tlf 32808518

Saksgang:

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Fylkesutvalget		07.03.2012

Høringsuttalelse - Struktur for likestilling NOU 2011:18

Vedlegg

1 Høring NOU 2011 : 18 - Struktur for likestilling – høringsnotat med oppsummering

Utredningen er utarbeidet av et likestillingsutvalg spesielt med henblikk på å vurdere de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på lokalt, regionalt og sentralt nivå. Utredningen er levert til Barne,- likestillings- og inkluderingsdepartementet som så har sendt den ut på høring med svarfrist 9. mars 2012.

Vedtak

Buskerud fylkeskommune er enig i målet om likestilling mellom grupper i samfunnet og har gjennom mange år hatt et likestillingsperspektiv i sin personal- og rekrutteringspolitikk. Fylkeskommunen er i dag en organisasjon der likestilling er fremtredende.

Buskerud fylkeskommune vil bemerke at utvalget har lagt fram sine forslag løsrevet fra den virkelighet kommunesektoren er i. Fylkeskommunens hovedfokus er, og må være, best mulig tjenester for befolkningen. Den kommunale og fylkeskommunale tjenesteproduksjonen er allerede underlagt en mengde lover og reguleringer knyttet til arbeidsforhold og standarder for omfang og kvalitet. Med utvalgets forslag øker kravene ytterligere til å følge opp med fokus og innsats på, i og for seg viktige områder, men utenfor den primære tjenesteproduksjonen.

Buskerud fylkeskommune mener at utvalgets tilnærming til utredningstemaet gjenspeiler utvalgets sammensetning, med manglende representanter fra arbeidsgiversiden, f. eks. er den største arbeidsgiveren i landet – kommunesektoren – ikke representert. Det er beklagelig fordi mange av forslagene har stor betydning for kommunesektoren.

1

Buskerud fylkeskommune går imot forslaget om ny § 3 a i likestillingsloven som forbyr sammensatt diskriminering. En bestemmelse om at diskriminering på grunn av kjønn i kombinasjon med andre nærmere opplistede diskrimineringsgrunnlag er forbudt, er etter vår oppfatning ikke nødvendig i tillegg til det vernet som allerede foreligger etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven. Vi mener det er særlig uheldig med diskrimineringsbestemmelser som åpner for skjønnsmessige grensdragninger.

2

Buskerud fylkeskommune vil fremheve viktigheten av å drive forebyggende arbeid for å redusere og unngå diskriminering, men mener aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) er et uegnet virkemiddel. Vår vurdering er at ARP fungerer byråkratiserende, medfører urimelig stor bruk av ressurser, og at effekten i forhold til målet er høyst usikker. Vi støtter derfor ikke utvalgets forslag til endring/utvidelse av aktivitetsplikten for arbeidsgivere i likestillingslovens § 1 a og endring/utvidelse av aktivitetsplikten for offentlige myndigheter i likestillingslovens § 1 b. For å oppnå resultater på likestillingsområdet er det avgjørende at kommunesektoren har fleksibilitet og handlingsrom slik at tiltak og aktiviteter kan iverksettes ut fra lokale forhold. Utvalgets lovendringsforslag er unødig detaljstyrende, vil kreve mye merarbeid og kan i verste fall bidra til å hindre utvikling av godt lokalt likestillingsarbeid.

3

Buskerud fylkeskommune er ikke enig med utvalget i at de organisatoriske rammene for det offentliges likestillingsarbeid har så store svakheter at et nytt likestillingsdirektorat må opprettes. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD), Bufdir, IMDi, fylkesmennene, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og de regionale likestillingssentrene utfører allerede i dag et utstrakt og omfattende arbeid innenfor de fleste av kjerneområdene og kjerneoppgavene som direktoratet er tiltenkt. Godt likestillings- og inkluderingsarbeid fremmes best gjennom motiverte ledere og ansatte som sammen setter fokus på utfordringene - ikke økt kontroll og tilsynsvirksomhet som et direktorat vil bidra til.

4

Buskerud fylkeskommune er positive til å opprette et statlig finansiert utviklingsprogram for lokalt og regionalt likestillingsarbeid. Tiltaket vil bidra til å støtte opp om, og gi innovasjonsmuligheter for kommuner og fylkeskommuner med ønske om, og behov for, å styrke sitt likestillingsarbeid både når det gjelder kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion.

5

Etter vår vurdering er det ikke behov for å opprette et nytt forum for likestilling i arbeidslivet mellom Barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet. Det er allerede i dag mange kontaktpunkter og møteplasser mellom BLD og partene i arbeidslivet på kjønnslikestillingsområdet. Dersom regjeringen har ytterligere behov for å ta opp spesifikke arbeidslivsrelaterte likestillingssaker til diskusjon med partene, kan Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd være et egnet forum.

6

Buskerud fylkeskommune mener at Likestillings- og diskrimineringsnemnda ikke skal ha myndighet til å pålegge betaling av oppreisning til den som blir diskriminert. Dette kan oppfattes som en egen forvaltningsdomstol kun for dette området, noe vi går i mot. I utredningen er også vurderingsgrunnlaget for et slikt tiltak altfor smalt. Vårt syn er at dette fremdeles skal være en domstolsoppgave slik at sentrale rettsikkerhetsgarantier ivaretas.

7

Buskerud fylkeskommune er ikke enig i at den generelle begrensningen i nemndas myndighet til å gi pålegg om hvordan vedtak i arbeidsgiversaker må utøves innenfor kommunal sektor, skal oppheves. Vi mener konstitusjonelle hensyn tilsier at nemnda ikke skal overprøve vedtak truffet innenfor kommunal sektor, på samme måte som for staten. Vi er enige i at nemnda

ikke skal gis myndighet til å gi pålegg om hvordan vedtak truffet av forvaltningen som myndighetsutøver må utøves.

8

Buskerud fylkeskommune er ikke enig i utvalgets vurdering av tiltakenes økonomiske og administrative konsekvenser. Forslagene om konkretisering av aktivitetsplikten for private og offentlige virksomheter er betydelige utvidelser av dagens plikter på området. Kostnadene for den økte innsatsen for virksomhetene virker undervurdert - og må etter vårt syn kostnadsberegnes på nytt. Vi minner om at merkostnader ved nye statlige tiltak for kommunesektoren må fullfinansieres av staten.

9

For å sørge for reell likestilling i ansettelsesprosesser mener Buskerud fylkeskommune at det skal innføres anonyme jobbsøknader i offentlig sektor.

Buskerud fylkeskommune, 28. februar 2012
Runar Hannevold
fylkesrådmann

Bakgrunn for saken

Likestillingsutvalget som ble nedsatt i februar 2010, fikk som mandat å utrede kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Målet er å legge grunnlag for en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for fremtiden. Utredningen lagt fram nå, er knyttet til en presisering av mandatet med oppdrag å vurdere de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på lokalt, regionalt og sentralt nivå og eventuelt fremme forslag. Hovedinnstillingen leveres i august 2012.

Likestillingsutvalget er sammensatt av fem professorer fra ulike universiteter, ytterligere fem fra akademisk miljø, en fra likestillings- og diskrimineringsombudet og en konservator fra Norsk folkemuseum.

Utvalget har levert en omfattende utredning på 189 sider og med mange offensive og arbeidskrevende forslag til tiltak.

Likestilling i Buskerud fylkeskommune

Av de ansatte i fylkeskommunen er 56,9 % kvinner og 43,1 % menn (tall pr 31.12.11). Gjennomsnittsalderen til de ansatte er 49,6 år, dvs relativt høy. Fordelingen mellom menn og kvinner er slik i ulike stillingskategorier:

Stillingskategori	Antall kvinner	Antall menn	Totalt
Rektorer og andre skoleledere	46	62	108
Undervisningspersonale	636	577	1213
Andre ledere i vgs	15	9	24
PP-rådgiver	5	4	9
Elevassistenter/elevassistenter med fagbrev	65	26	91

Vernepleiere	5	1	6
Bibliotekarer	16	5	21
Assistent	19	13	32
Ledende renholdere	12	1	13
Renholdere	93	4	97
Renholdere med fagbrev	17	1	18
Vaktmestere	0	24	24
Fagarbeidere	18	27	45
Arbeidsledere inkl. instruktører	21	32	53
Andre kategorier i vgs	24	6	30
Ledere i sentraladministrasjonen	7	11	18
Saksbehandlere	16	15	31
Rådgivere	46	27	73
Sekretærer	21	0	21
Konsulenter	105	32	137
Lærlinger	5	19	24
Andre kategorier sentraladm.	4	11	15
Sum antall	1196	907	2103

I fylkesrådmannens ledergruppe var det ved årsskiftet fire kvinner og to menn. Av 156 topp- og mellomledere er 46,8 % kvinner. Systematiske lønnsforskjeller mellom kjønn ble sist undersøkt i 2009 (sak 1/10 til forhandlingsutvalget) uten at forskjeller basert på kjønn ble avdekket. Det mest markante var at kvinnelige rektorer som gruppe hadde høyere lønn enn mannlige rektorer.

Innenfor temaet etnisitet og integrering/inkludering ble følgende data samlet inn i 2011 (pr 1.1.2011):

	Buskerud	Buskerud fylkeskommune
Andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	13,5%	6,0 %*)
- fra landgruppe 1 EU/EØS, USA, Canada, Australia, New Zealand	5,3%	3,0 %
- fra landgruppe 2 Asia, Afrika, resten av Oceania	8,2	3,0 %

*) Tannhelsetjenesten isolert: 17 %

Fylkeskommunen har i en årrekke lagt til rette for arbeidstakere som får eller har nedsatt funksjonsevne. Det gjelder arbeidstid, kontorutrustning og byggmessige forhold.

Fylkesrådmannen kan ikke se at fylkeskommunen har behov for å styrke arbeidet med likestilling mellom kjønn i egen organisasjon utover holdninger som for lengst er etablert, og tiltak som allerede er i bruk. Andelen med innvandrerbakgrunn blant ansatte kunne vært høyere. Dette er det fokus på, men det har til nå vært relativt få kandidater blant søkere til våre stillinger (med noen unntak).

Hovedpunkt fra utredningen

I stikkordsform kan forslagene i utredningen oppsummeres slik:

- Endringer i lovgrunnlaget særlig for å hindre sammensatt diskriminering

- Aktivitetsplikt for arbeidsgivere. Redegjøringsplikt.
 - o Pliktene vedrører rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter osv
 - o Plikt til å fastsette mål for kjønnslikestilling, etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne. Holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder likestilling. Offentlige myndigheter skal kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for kjønnslikestilling. Dokumentere tiltak som følger av aktivitetsplikten, med mye mer
- Opprette et nytt likestillingsdirektorat som fører tilsyn og gir opplæring innen ovennevnte arbeid
- Etablere 5 regionkontor i tilknytning til direktoratet
- Iverksette et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid med en årlig satsing på 200 mill kr.
- Styrke likestillings- og diskrimineringsstilsynets tilsyn
- Gi Likestillings- og diskrimineringsnemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning
- Gi nemnda myndighet til å overprøve andre forvaltningsmyndigheters enkeltvedtak
- Etablere et kontaktutvalg mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet som et forum for likestilling i arbeidslivet

En fylldigere oppsummering finnes i vedlegget til saken her. [Lenke til selve utredningen](#) gjengis sist i saksframlegget.

Ulike perspektiv i saken

Utredningen har som overordnet mål å bedre likestillingen, et viktig mål i utviklingen av samfunnet. For å nå målet anviser utvalget tiltak som krav om nye planer på virksomhetsnivå, rutiner, rapporteringer, lover og regler, tilsyn og kontroll, økt bemanning. Dette vil komme i tillegg til en mengde krav om rutiner, rapporteringer, lover, forskrifter, tilsyn og kontroll som ikke minst kommunesektoren må følge. Svært mye av kravene gjelder forhold utover den primære tjenesteproduksjonen slik også utvalgets forslag vil gjøre.

Utvalgets vurderingsgrunnlag er gjennomgående usedvanlig smalt. Konsekvenser av tiltakene i en bredere samfunnsmessig sammenheng, utover et isolert likestillingsperspektiv, er ikke drøftet. Det ville for eksempel være relevant å vurdere de nye foreslåtte tiltakene i lys av alle krav arbeidslivet allerede er underlagt og oppblomstringen de siste år i tilsyns- og kontrollbransjen. Hver for seg kan disse ha en rasjonell begrunnelse, men hva er effekten i sum - for samfunnet og for den enkelte organisasjon?

Utredningens isolerte sektorperspektiv ser vi for øvrig også i andre utredninger og krav som kommer fra departementene.

Utvalget foreslår en økonomisk storsatsing på likestilling lokalt og regionalt de kommende 10 år, med 2 milliarder kroner i tillegg til oppbygging av nye institusjoner. Bak et slikt forslag ligger en oppfatning om at dette er viktigere velferdstiltak enn konkurrerende tiltak på andre felt. Dette vil være et politisk spørsmål.

For Buskerud fylkeskommune synes likestillingen å være så etablert at de skisserte tiltakene vil ha liten hensikt, hvis de i det hele tatt virker etter hensikten. Uten tvil vil de imidlertid medføre merarbeid, særlig hvis det forventes oppfølging på hver enkeltvirksomhet om planer,

tiltak, rapportering osv. Det skisserte merarbeidet i utredningen virker klart undervurdert sett fra fylkeskommunens ståsted.

I små kommuner med avstand til sentra vil problemstillingen rundt sammensetningen av arbeidsstokken først og fremst dreie seg om ønsket kompetanse er tilgjengelig, ikke hvilket kjønn eller etnisk bakgrunn eller annet arbeidstakeren eller søkerne til en stilling har. Dette er også en situasjon tannhelsetjenesten hos oss opplever. Å måtte legge ambisiøse planer for å bedre likestillingen i en slik situasjon blir illusorisk og misbruk av arbeidskraft.

Konklusjon

Fylkesrådmannen anbefaler fylkesutvalget å gå i mot de fleste forslag som legges fram i utredningen Struktur for likestilling. Det er spesielt for fylkesrådmannen å være så avvisende i en høring. Holdningen skyldes ikke tvil om målet, men at tiltakene anvist reiser store spørsmål rundt

- om de virker etter hensikten
- byråkratiseringen av likestillingsarbeidet som ligger i forslagene
- konsekvenser av forslagene i lys av alle andre reguleringer i arbeidslivet og offentlig sektor spesielt
- rettssikkerheten knyttet til noen av forslagene
- undervurdering av de økonomiske og administrative konsekvenser

Fylkesrådmannen har vært i kontakt med KS både lokalt og sentralt. Forslag til uttalelse bygger på det som er lagt fram til behandling i de fora.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)
[NOU 2011:18 Struktur for likestilling](#)