



SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
3/12	Likestillings- og diskrimineringsutvalet	06.03.2012
6/12	Komite for finans og forvaltning	13.03.2012

Hørings NOU 2011:18 Struktur for likestilling

Samandrag av saka:

Fjell kommune har fått denne NOU-en til høyring med frist for uttale 9.mars 2012.

Utgreiinga skal ha fokus på kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Målet med utgreiinga er å leggje grunnlaget for ein heilskapleg og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for framtida. Innstilling skal leverast i august 2012.

Utgreiinga har forslag til lovendringar, organisatoriske endringar og tiltak og forslag til økonomiske verkemidlar.

Ein har gått gjennom forslaga frå utvalet. Merknader til forslaga følgjer i saka.

Innstilling:

Likestillings- og diskrimineringsutvalet viser til vurderingane under og tilrår at det vert gjeve uttale til høyringa i samsvar med desse vurderingane og drøftingane i utvalet.

Straume, den 14.02.2012

Steinar Nesse
Rådmann

Lisbeth Grosvold
personalsjef

Handsama i Likestillings- og diskrimineringsutvalet - 06.03.2012:

Utvalet drøfta saka. Det kom ikkje opp nye moment til saka.

Vedtaket er samrøystes.

Vedtak i Likestillings- og diskrimineringsutvalet - 06.03.2012:

Likestillings- og diskrimineringsutvalet viser til vurderingane i saka og tilrår at det vert gjeve uttale til høyringa i samsvar med desse vurderingane.

Handsama i Komite for finans og forvaltning - 13.03.2012:

Vedtak i Komite for finans og forvaltning - 13.03.2012:

Dokument vedlagt saka:

- Høyringsbrev med hovudforslag
- Lenkje til NOU 2011:18 Struktur for likestilling:
<http://www.regjeringen.no/pages/35855059/PDFS/NOU201120110018000DDDPDF S.pdf>

Saksopplysningar:

Henta frå NOU-en (ikkje omsett til nynorsk):

Likestillingsutvalget ble i oktober 2010 bedt om å gi en særskilt vurdering av virkemiddelapparatet knyttet til likestillings- og diskrimineringsfeltet.

Utvalget ble bedt om å vurdere de eksisterende institusjonelle/organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Likestillings- og diskrimineringsombudets roller og oppgaver skal vurderes særskilt. Det samme gjelder kompetansedelingen mellom ombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, særlig med henblikk på gjennomslagskraft. Utvalget skal eventuelt fremme forslag om tiltak som kan videreutvikle og styrke den offentlige innsatsen. Sett i lys av at utredningen omhandler virkemiddelapparatet, tolker utvalget dette som tiltak for å styrke iverksettingsstrukturen for likestillingsarbeid og tiltak som kan sikre et effektivt diskrimineringsvern.

(...)

Likestillingslovgivningen rommer både vern mot diskriminering og proaktive plikter. Mens diskrimineringsvernet er en rettighet på individnivå, er det proaktive arbeidet en plikt som virksomheter og institusjoner har. Stortinget har bestemt at både stat og kommune skal ha en slik plikt som offentlig myndighet, det vil si i rolla som myndighetsutøvere og tjenesteytere. Alle arbeidsgivere har også plikt til å drive et aktivt likestillingsarbeid innenfor rammen av sine virksomheter. Det samme har organisasjonene i arbeidslivet, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Når utvalget vurderer virkemiddelapparatet på likestillings- og diskrimineringsfeltet er utgangspunktet denne kombinasjonen av rettigheter og plikter: individuelle rettigheter til vern mot diskriminering, og institusjonelle plikter til aktivt likestillingsarbeid.

(...)

Gjeldande plikt til aktivt likestillingsarbeid – og kva gjer Fjell kommune

Likestillingslova hadde då den vart vedteken i 1978 ein regel om at offentlege mynde skal leggje til rette for likestilling. Dette er seinare konkretisert og presisert:	
I 2002 vart det fastsett reglar i likestillingslova om plikt til aktivt kjønnslikestillingsarbeid for arbeidsgjevarar og for partane i arbeidslivet. Reglane gjeld frå 1. juli 2002.	Fjell kommune har handlingsplan for likestilling handsama av likestillingsutvalet og kommunestyret.
I 2008 vart aktivitetsplikta utvida til å gjelde også for grunnlaga etnisitet, religion og nedsett funksjonsevne. Dette som del av diskrimineringslova og diskriminerings- og tilgjengelighetslova. Plikta gjeld både for offentlege og private verksemder. Reglane gjeld frå 1. januar 2009.	I den siste gjeldande utgåva av handlingsplan for likestilling og mot diskriminering er desse diskrimineringsområda og teke inn.
Offentlege myndigheter har også aktivitetsplikt for kjønn, etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne, ikke bare som arbeidsgivere, men som myndighetsutøver og tjenesteyter. Dette er lovfestet i likestillingsloven (fra 1978, men tydeliggjort i 2002) og i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven fra 1. januar 2009.	I den siste gjeldande utgåva av handlingsplan for likestilling og mot diskriminering er aktivitetar knytt både til Fjell kommune som arbeidsgjevar og som tenesteytar/offentleg mynde teke inn.
Det er også plikt til å redegjøre (i årsberetningen) for tiltak som er planlagt og gjennomført i virksomheten for å oppfylle aktivitetsplikten når det gjelder kjønn. I tillegg skal virksomheten redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling. Når det gjelder etnisitet, religion og funksjonsnedsettelse er det ikke plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden, men for planlagte og gjennomførte tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten. Redegjørelsesplikten framgår av regnskapsloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Offentlige myndigheter og virksomheter som ikke utarbeider årsberetninger skal gi en tilsvarende redegjørelse i årlige budsjetter. Kommunenes og fylkeskommunenes plikt til å redegjøre for likestillingstiltak på kjønn, etnisitet, religion og funksjonsnedsettelse, følger av kommuneloven.	I Fjell kommune si årsmelding er det gjort greie for tiltaka i handlingsplan for likestilling og mot diskriminering og kva som er gjort med desse tiltaka. Det er nokre utfordringar knytt til måling av resultat, men dette er møtt i lovverket ved at det er tiltaka som er pålagt – ikkje å gjere greie for den faktiske situasjonen.

Vurdering av forslaga i høyringa:

(Det som står i kursiv er klipt direkte frå høyringsbrev/NOU og er på bokmål.)

Presiseringer i lovgrunnlaget (likestillingsloven)

– *Sammensatt diskriminering;*

Utvalget foreslår et forbud mot diskriminering på flere grunnlag (i samme sak), eller

sammensatt diskriminering i likestillingsloven. Det blir også foreslått et tilsvarende forbud i de øvrige diskrimineringslovene.

Dette forslaget kan Fjell kommune støtte, då vi ser at det kan vere naudsynt med eit slikt samla vern. Det gjer det og lettare å fremje saker knytt til diskriminering, då det kan opplevast som lettare å finna "rett" heimel.

- *Aktivitetsplikten for arbeidsgivere og offentlige myndigheter; Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for arbeidsgivere, og aktivitetsplikten for offentlige myndigheter som myndighetsutøvere og tjenesteytere, konkretiseres i lovgivningen. BLD tillegges myndighet til å føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter, med mulighet til å delegerer oppgaven til et underliggende organ (direktorat). Ombudet intensiverer kontrollen med arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.*
- *Tydeliggjøring av aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere blir gjort tydeligere i likestillingsloven, slik at den blant annet omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering.*
- *Private virksomheter med minst femti ansatte og alle offentlige arbeidsgivere Utvalget foreslår at private virksomheter med minst 50 ansatte og alle offentlige arbeidsgivere får konkretisert aktivitetsplikten. I tillegg til at disse virksomhetene skal fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet, skal de gjennomgå virksomhetens praksis og kultur for å identifisere barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne. Videre foreslår utvalget at virksomhetene får plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn, at de skal kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten, at de skal forebygge diskriminering og trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering, samt holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling. Utvalget foreslår at virksomhetene skal ha en plikt til å drive systematisk arbeid på disse ulike områdene.*
- *Konkretisering av aktivitetsplikten for offentlige myndigheter Offentlige myndigheter har en aktivitetsplikt i rollen som tjenesteyter og myndighetsutøver. Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for offentlige myndigheter blant annet skal omfatte å kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for kjønnslikestilling, også sett i sammenheng med de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, holde oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling, der det er relevant forebygge diskriminering, trakassering mv. knyttet til kjønn og motarbeide og bekjempe fordommer og stereotyper. Utvalget foreslår at de offentlige myndighetene får plikt til å drive et systematisk arbeid på disse områdene.*

Videre forslår utvalget at myndighetene skal ha en plikt til å dokumentere de tiltakene som følger av aktivitetsplikten, men at det ikke skal være noen redegjørelsesplikt.

- *Tilsvarende konkretiseringer av aktivitetsplikten for andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn Utvalget mener at det bør vurderes tilsvarende lovregler som konkretiserer aktivitets- og redegjørelsesplikten i arbeidslivet og for offentlige myndigheter i diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, og den varslede nye loven om vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.*

Utvalget mener at det i tillegg bør vurderes å innføre en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter når det gjelder alder.

Fjell kommune er kritisk til auka konkretisering i lovgjeving. Både av di det gjer lovgjevinga mindre fleksibel i høve til samfunnsutvikling, men og av di det slik det no er lagt fram forslag om, legg eit stort utgreiingsarbeid på offentlege mynde – uavhengig av storleik.

Aktivitetsplikta slik utvalet foreslår den synest noko omfattande. Det er eit viktig område personalpolitisk, men kjem i tillegg til plikter knytt til arbeidsmiljølova og tariffbestemte plikter. Forbod mot diskriminering er naudsynt – og fokus på førebygging av diskriminering.

Å leggje myndet med å føre tilsyn med aktivitetsplikta til BLD synest naturleg, men Fjell kommune er kritisk til oppbygging av eit direktorat knytt til likestilling. Nærmare grunngjeving for dette kjem knytt til eit seinare punkt.

– *Nytt likestillingsdirektorat*

Den foreliggende utredningen omfatter forslag til en ny organisasjonsstruktur for likestilling. Utvalget foreslår at det etableres et nytt direktorat underlagt Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet med fagansvar for gjennomføring av likestillingspolitikken.

Direktoratet skal arbeide med likestilling på flere diskrimineringsgrunnlag med følgende kjerneoppgaver:

- *føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter*
- *gi opplæring om aktivitets- og redegjørelsesplikten i arbeidslivet,*
- *forvalte økonomiske virkemidler innen likestillingsarbeid,*
- *iverksette politisk vedtatte tiltak, og*
- *ivareta dokumentasjon og kunnskapsformidling.*

Utvalget foreslår at det etableres fem regionkontorer i tilknytning til direktoratet.

Fjell kommune er kritisk til oppbygging av eit direktorat knytt til likestilling.

Fylkesmannsembetet har i dag til oppgåve å føra tilsyn med kommunar og fylkeskommunar si utføring av lovpålagte oppgåver. At fylkesmannen grunna manglande ressurstildeling til oppgåva ikkje har utført henne, synest ikkje å vere grunn god nok til at ein skal byggja opp eit nytt direktorat. Sjølv om utvalet påviser at verken fylkeskommunar eller fylkesmannsembete står fram som klare kompetansemiljø i arbeidet med kjønnslikestilling inneber ikkje at dei ikkje kan verta det.

Vi er opptekne av at det ikkje vert bygt opp ein instans med eineoppgåva fokus på likestilling – utan å sjå det i samanheng med tenesteyting og prioriteringar tilpassa lokale utfordringar.

Den opplæringa og dokumentasjonen som LDO i dag står for, opplever vi som tilstrekkeleg og god, nok ein gong er nok det største problemet i høve til lokale tiltak at det ikkje vert fokusert på det lokalt. Fjell kommune fekk i 2007 godkjent vår utgreiing om likestilling.

– *Et tiårig utviklingsprogram for likestilling*

Videre foreslår utvalget at det iverksettes et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid, med en årlig satsning på 200 mill kr. Utvalget viser til at man i Sverige har hatt en storstilt satsning for utvikling av offentlig likestillingsarbeid. Programmet skal støtte opp om det regionale og lokale likestillingsarbeidet.

Dette er eit forslag som Fjell kommune støttar. Vi opplever lokalt at det vil vere viktigare at

vi lokalt kan byggje opp kompetansen vår innan likestilling knytt til både arbeidsgjevar-, tenesteytar- og mynderolla.

Så det å i større grad nytte prosjektmidlar, gjerne knytt til eksisterande kompetansmiljø, vil ha større innverknad på likestillingsarbeidet lokalt enn det å opprette særskilte tilsynsmynde.

- *Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda*
Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda
videreføres med dagens organisasjonsform, men ombudets mandat presiseres for å
tydeliggjøre kjerneoppgavene dokumentasjon (også av egne saker) og veiledning.
Ombudet og nemnda får ansvar for å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i
likestillingsloven.
- *Styrking av LDOs konvensjonstilsyn*
Utvalget foreslår at LDOs tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i
overensstemmelse med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnediskriminerings-
konvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon blir styrket.
- *Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet*
Likestillings- og diskrimineringsnemnda har ikke myndighet til å tilkjenne oppreisning,
eller erstatning for ikke- økonomisk tap for diskrimineringsbrudd. Oppreisning er
hovedreaksjonen ved brudd på diskrimineringsforbudet. Utvalget foreslår at
Likestillings- og diskrimineringsnemnda får myndighet til å tilkjenne oppreisning. I
tillegg foreslår utvalget at nemnda skal få myndighet til å overprøve andre
forvaltningsmyndigheters enkeltvedtak når slike vedtak er truffet i egenskap av å være
arbeidsgiver. Videre foreslår utvalget at det åpnes for fri rettshjelp i saker der nemnda
har funnet at et forvaltningsvedtak er i strid med diskrimineringslovgivningen, og
anbefaler fri rettshjelp.

Fjell kommune er særns nøgd med det tilbodet LDO i dag gjev både knytt til rettleiing, utvikling og formidling av materiale og opplæring.

Vi er einige i at Likestillings- og diskrimineringsnemnda bør få mynde til å tilkjenne oppreisning. Vi meiner vidare at nemnda ikkje bør få mynde til å overprøve arbeidsgjevar sine enkeltvedtak då vi ser det som uheldig at ein særskilt sakstype skal kunne overprøvast av ei nemnd.

- *Samråd mellom myndighetene og sivilt samfunn*
Utvalget foreslår at det etableres et kontaktutvalg mellom de sentrale myndighetene og
likestillingsorganisasjonene. Utvalget foreslår også at det opprettes et forum for
likestilling i arbeidslivet mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og
partene i arbeidslivet.
Videre foreslår utvalget å øke den økonomiske støtten til organisasjoner på
likestillingsfeltet.

Forslaget om eit kontaktutval og eit forum for likestilling vert støtta av Fjell kommune. Vi ser det som naudsynt, særskilt ut frå at vi meiner lovgjevinga ikkje bør vere for detaljert, at saksområde i tilknytning til likestillingsarbeidet vert evaluert og drøfta jamleg.

For å sikre at organisasjonane er profesjonelle i arbeidet sitt, vil det vere hensiktsmessig med økonomisk støtte, men vi er opptekne av at dette kjem lokale organisasjonar til nytte og ikkje berre sentrale ledd-