



## Hamar kommune

### Rådmannen

Barne-, Likestillings og Inkluderingsdepartementet  
Samlevs- og likestillingsavdelingen  
Postboks 8036 Dep

0030 OSLO

Deres ref.:

Vår ref:  
Miguel da Luz  
Tlf: 90 18 77 24  
12/1321(5)

Arkiv:  
006//  
12708/12  
-

Dato:  
07.03.2012

## HØRING NOU 2011:18 STRUKTUR FOR LIKESTILLING

Det vises til høringsbrev av 09.12.2011.

Hamar formannskapet har i møte den 7.3.2011 behandlet og vedtatt vedlagte høringsuttalelse.

Med hilsen

Kjell E. Vada  
leder for Strategiavdelingen

Miguel da Luz  
rådgiver

Vedlegg: Høringsuttalelse til NOU 2011:18 Struktur for likestilling sak 12/1321(2).



## Hamar kommune

### Rådmannen

Barne-, Likestillings og Inkluderingsdepartementet  
Samlivs- og likestillingsavdelingen  
Postboks 8036 Dep  
0030 OSLO

Deres ref.:  
201104529

Vår ref:  
Miguel da Luz  
Tlf:  
12/1321(2)

Arkiv:  
006//  
10263/12

Dato:  
20.02.2012

## HØRING NOU 2011:18 STRUKTUR FOR LIKESTILLING

Det vises til NOU 2011:18 **Struktur for likestilling** og høringsbrev av 09.12.2011.

### 1. Innledning

Denne offentlige utredningen behandler et viktig ansvarsområde for norske kommuner. I den vedtatt kommuneplan for Hamar er det nedfelt flere forutsetninger som er sammenfallende med likestillingsarbeidet som behandles i denne NOU. Disse forutsetninger finner man i kommuneplanens kapitler:

- Godt miljø og livskvalitet for alle
- Internasjonal kommune
- Senter for kompetanse og utdanning

Utvalget foreslår at det opprettes et direktorat for likestilling med fem regionkontorer. Hamar kommune ønsker å være vertskommune for ett av regionkontorene, primært direktoratets hovedkontor.

Dette begrunner vi med følgende:

- Næringsstrukturen i Hamar kommune preges hovedsakelig av servicenæringer og kommunen er et administrativt senter for Hamarregionen med ca. 85 000 innbyggere.
- Hamar er fylkeshovedstad i Hedmark og har statlige institusjoner som dekker funksjoner for både Hedmark og Oppland.
- Kommunen og regionen har ulike kompetansemiljøer som høgskole og andre fagmiljøer - både private og offentlige.
- Tjenestetilbudene til barn, unge og familier er gode og Hamarregion har også attraktive botilbud og bomiljøer.
- Hamar har vært vertskommune for Likestillingscenteret siden høsten 2006, noe som betyr at det allerede eksisterer et fagmiljø for likestillingsarbeid i kommunen.
- Kommunen har infrastruktur og en sentral beliggenhet som gjør den attraktiv for et direktorat av en slik størrelse.

Hamar kommune velger å kommentere kapitlene 5, 6, 7, 8, 10, 11 og 12. Utredningen inneholder en rekke juridiske problemstillinger som vi ikke har tatt stilling til.

## **2. Kap 5. Regionalt og lokalt likestillingsarbeid**

Utvalgets vurdering er at mange kommuner ikke følger opp den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten og at likestillingsperspektivet i liten grad er systematisk integrert i det løpende daglige arbeidet i kommunene.

Hamar kommune tar utvalgets vurdering til etterretning og viser til at organisasjonen jobber systematisk med mangfoldsarbeidet.

Hamar kommunes mangfoldsarbeid er forankret i kommuneplan og mangfoldsplan.

Hamar kommune imøteser et kommunalt og regionalt løft i likestillingsarbeid slik utvalget påpeker. Det er ulike regionale erfaringer og praksis på likestillingsfeltet. En systematisk satsing som involverer kommunene, vil føre til bedre resultater og enhetlig anvendelse av loven.

## **3. Kap 6 Et nytt direktorat for likestilling. Regionale utviklingsmidler**

Hamar kommune registrerer at utvalget foreslår at det opprettes et direktorat for likestilling med fem regionkontorer. Hamar kommune tar til orientering de kjerneoppgaver og rollen som legges til direktoratet.

Hamar kommune vil be departementet om å vurdere om oppgaveportefølje og rollen som tenkes i direktoratet for likestilling, kan ivaretas innen eksisterende direktoratstruktur. Skulle et nytt direktorat likevel bli en realitet, må arbeidsdelingen mellom det nye direktoratet og eksisterende direktorater være tydelig avklart. Utvalget peker også på at krysningpunktet mellom ulike diskrimineringsgrunnlag – som f.eks. kjønn og etnisitet – krever bedre vern for de som er i en ekstra sårbar situasjon. Bedre vern må bety høy grad av bevissthet og klar rolle- og ansvarsfordeling.

Utvalget peker også på at det er relativt lav bevissthet bl.a. om aktivitetsplikten hos offentlig myndighet. Bevissthet om likestillingsarbeidet samt en rekke strukturelle trekk synes å være de primære utfordringene.

Arbeidsdelingen mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet og et eventuelt nytt direktorat for likestilling - slik utvalget fremstiller det - kommer ikke tydelig fram. Dette gjelder særlig veiledning knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Utvalget foreslår et utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid som skal omfatte alle vernede diskrimineringsgrunnlag.

Hamar kommune støtter dette forslaget, og forutsetter at kommunenes erfaringer blir hensyntatt og at kommunen blir tilført tilstrekkelig ressurser for å kunne være en pådriver i utviklingsarbeidet.

## **4. Kapittel 7: Samråd med likestillingsorganisasjoner og med partene i arbeidslivet**

Utvalget viser til at det mangler faste strukturer for kontakt mellom myndighetene og de organisasjonene på likestillingsfeltet som fokuserer på kjønn. De statlige tilskuddene til disse organisasjonene er lave. Utvalget foreslår derfor å opprette et kontaktutvalg for kjønnslikestilling med et eget sekretariat.

I det videre arbeid med å opprette eventuelt kontaktutvalg bør man vurdere foreliggende erfaringene med lignende organer. Det bør vurderes om tilsvarende utvalg – som f.eks. kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene (KIM) - fungerer etter hensikten og har tilstrekkelig påvirkning på myndighetsorganer.

Med utgangspunkt i at fokus på kjønnslikestilling har blitt svakere de siste årene, stiller Hamar kommune seg også positiv til at det gis økt støtte til frivillige organisasjoner som arbeider for å fremme kjønnslikestilling. Dette skal gjøres for å sikre at frivillige organisasjoner settes i stand til å jobbe med sentrale likestillingsspørsmål samt å være pådrivere i offentlig politikktutforming.

Hamar kommune støtter forslagene om å få til et sterkere likestillingsperspektiv i arbeidslivssaker og få til flere og sterkere kontaktpunkter mellom likestillingsministeren og partene i arbeidslivet.

Forslaget om å etablere et nytt forum for likestilling i arbeidslivet støttes også. Her skal likestilling være hovedtema i dialogen mellom myndighetene og de åtte hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Et overordnet mål for forumet vil være å bidra til oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringslovgivningen.

#### **5. Kapittel 8: Et landsdekkende lavterskeltilbud. Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Utvalget foreslår at ombudet blir pålagt som en del av sitt mandat, å kartlegge og analysere egne klage- og veiledningssaker. En slik kartlegging vil bl.a. gi nyttig informasjon om hvem som kjenner til og bruker Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Utvalget foreslår også at LDO får en plikt til å innhente opplysninger fra partene om hvorvidt og hvordan saker er løst i etterkant av behandling hos ombudet. Utvalget ønsker at diskrimineringsombudsloven skal presisere at partene plikter å gi slike opplysninger.

Hamar støtter forslaget og ser dette som en naturlig del av ombudets kvalitetssikringsarbeid.

Utvalget har vurdert LDOs arbeid med å kontrollere arbeidsgivers redegjøringsplikt. Ombudet har prioritert kontroll av noen kommuner, departementer og statlige utdanningsinstitusjoner, men har knapt gjennomført noen kontroller av virksomheter i privat sektor.

Hamar kommune støtter utvalgets anbefaling om at ombudet skal intensivere kontrollen med arbeidsgivers redegjøringsplikt. Kommunen er imidlertid usikker på om kravene til aktivitets- og redegjøringsplikt slik disse skisseres i forslaget til lovendring, er for ambisiøse. Vil omfattende krav virke mot sin hensikt og føre til avstandstaken til det reelle likestillingsarbeidet?

#### **6. Kap 10: Et effektivt diskrimineringsvern. Likestillings- og diskrimineringsnemnda**

I saker som gjelder forvaltningsvedtak, kan nemnda kun gi uttalelse om det foreligger brudd på diskrimineringslovene. Nemnda kan ikke fatte bindende vedtak.

Utvalget foreslår at likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet bør utvides til å treffe vedtak om oppreisning, det vil si erstatning for ikke økonomisk tap. Utvalget foreslår også 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.

Slik ordningen er i dag, må klageren gå til søksmål for domstolene for å få fastsatt oppreisning i saker der nemnda har fastsatt brudd på lovgivningen innen likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Det påpekes at det å reise søksmål for domstolene kan kreve store økonomiske ressurser, og at ordningen derfor har innebygde skjevheter i forhold til hvem som benytter seg av ordningen. Pr. i dag representerer altså ikke ordningen et reelt lavterskeltilbud i forhold til oppreisning, slik det ble lagt til grunn ved etableringene av både ombudet og nemnda.

Forslaget om å gi nemnda myndighet til å overprøve andre forvaltningsmyndighets enkeltvedtak i egenskap av å være arbeidsgiver støttes. Hamar kommune er positiv til forslaget om å åpne for fri rettshjelp i forbindelse med at brudd på diskrimineringsloven er konstatert. Tiltaket vil bidra til at det gis like muligheter til å få sin sak fremmet.

Ut fra hensynet til at alle skal ha like muligheter til å få vurdert økonomisk kompensasjon for å ha blitt utsatt for brudd på diskrimineringslovgivningen, støtter Hamar kommune forslaget om å utvide nemndas kompetanse til også å omfatte myndighet til å treffe vedtak om oppreisning.

### **7. Kapittel 11: Forslag til lov- og forskriftsendringer med merknader**

Hamar kommune støtter forslaget om å ta inn en ny bestemmelse i likestillingsloven om forbud mot sammensatt diskriminering (§ 3a). Vår vurdering er at dette vil bidra til økt forståelse for diskrimineringens art og omfang, og bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern.

### **8. Kapittel 12: Økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser**


Utvalget velger å se på de økonomiske konsekvensene av forslagene sine i forhold til lovendringene, organisatoriske endringer og nye, økonomiske virkemidler.

Foreslåtte endring i aktivitetsplikten vil medføre merarbeid for arbeidsgivere. Utvalget mener imidlertid at den samfunnsmessige gevinsten oppveier for eventuelt merarbeid og kostnader. Utvalgets forslag føyer seg i så måte i rekken av utvidede oppgaver som forventes ivaretatt på lokalt nivå.

Hamar kommune stiller seg positiv til det flerårige utviklingsarbeidet for å fremme likestilling. Vi ser derimot at det kan være utfordringer knyttet til kravet om egenandel ved tildeling av midler.

Etter vår vurdering har utvalget gjort en grundig jobb med å analysere de økonomiske og administrative konsekvenser av organisatoriske endringer. Når det gjelder kostnadene knyttet til utviklingsprogram for likestillingsarbeid, vil vi foreslå at disse legges inn som en fast budsjettpost hos et eventuelt nytt direktorat.

Med hilsen

  
for Svein Skaaraas  
Rådmann