

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Vår ref.: (nyttast ved korrespondanse)
201113318-5/300/HANCAD

Dykkar ref.:
201104529

Bergen, 01. mars 2012

Høring NOU 2011:18 - struktur for likestilling

Vi syner til brev datert 09.12.2011 der ein ber om synspunkt på NOU 2011:18 Struktur for likestilling.

Fylkesutvalet i Hordaland gjorde 23.02.2012 slikt vedtak:

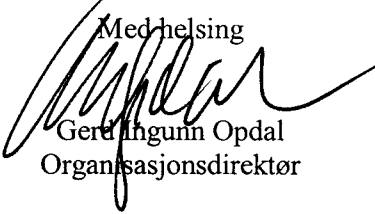
1. Fylkesutvalet meiner at ei konkretisering i lovverket av aktivitets- og rapporteringsplikta vil vere til hjelp for aktørane i den forstand at ein veit kva krav som vert stilte og dermed lettare kan etterleve regelverket.
2. Det er positivt at det no vert foreslått klare lovreglar med forbod mot samansett diskriminering. Men det ser ut til at omgrepet "samansett diskriminering" føreset diskriminering på grunnlag av kjønn og eit anna grunnlag som etnisitet, religion, funksjonshemming, alder m.v. Diskriminering kan også basere seg på ein kombinasjon av fleire grunnlag, der kjønn ikkje er eitt av dei.
3. Likestilling og forbod mot diskriminering er regulert i ei rekkje lover. For å skape betre oversikt over og større medvit om regelverket, bør det samlast i ei eller svært få lover, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.
4. Eksisterande organisatoriske einingar har i dag ansvar for dei oppgåvene som det tilrådde nye direktoratet for likestilling skal ha. Dette skapar vanskelege grensedragingar, og det kan stillast spørsmål ved behovet for å flytte desse oppgåvene frå der dei vert utførte i dag til eit nytt direktorat. Dei manglane som utvalet peikar på kan verte utbetra utan å etablere ei ny administrativ eining med 100 tilsette, slik det er skissert.
5. Det kan også stillast spørsmål ved hypotesen om at rolla til Barne- og likestillingsdepartementet vil verte styrkt om det får høve til å delegere oppfølginga og tilsynet med aktivitetsplikta for offentlege mynde til ei underordna verksemd.
6. Fylkesutvalet er i tvil om likestillingsarbeidet som heilskap vil verte styrkt gjennom å etablere eit nytt direktorat for likestilling.

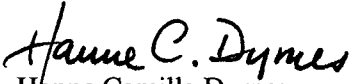
Røystinga i saka var slik:

Fylkesrådmannen sitt forslag punkt 1, 2, 4 og 5 vart samrøystes vedteke.

Fylkesrådmannen sitt forslag punkt 3 vart vedteke mot 5 røyster (A, SP).

Fylkesrådmannen sitt forslag punkt 6 vart vedteke med 14 røyster mot 1 røyst (SV) for Oen sitt forslag.

Med helsing

Gerður Ingunn Ópðal
Organisásjónsdirektør


Hanne Camilla Dyrnes
Seniorráðgivar

Vedlegg: Særutskrift av vedtaket i Fylkesutvalet
Saksframlegg til Fylkesutvalet



SÆRUTSKRIFT

Arkivsak 201113318
Arkivnr. 300
Sakshandsamar Dyrnes, Hanne Camilla

Saksgang	Møtedato	Saknr.
Fylkesutvalet	23.02.12	55/12

HØRING NOU 2011: 18 - STRUKTUR FOR LIKESTILLING

Fylkesutvalet 23.02.12

Aud Karin Oen sette fram slikt forslag:

”Alternativt punkt 6:

Fylkesutvalet er positiv til at likestillingsarbeidet vil verta styrkt gjennom å etablera eit nytt direktorat for likestilling.”

Røysting

Fylkesrådmannen sitt forslag punkt 1, 2, 4 og 5 vart samrøystes vedteke.

Fylkesrådmannen sitt forslag punkt 3 vart vedteke mot 5 røyster (A, SP).

Fylkesrådmannen sitt forslag punkt 6 vart vedteke med 14 røyster mot 1 røyst (SV) for Oen sitt forslag.

VEDTAK

1. Fylkesutvalet meiner at ei konkretisering i lovverket av aktivitets- og rapporteringsplikta vil vere til hjelp for aktørane i den forstand at ein veit kva krav som vert stilte og dermed lettare kan etterleve regelverket.
2. Det er positivt at det no vert foreslått klare lovreglar med forbod mot samansett diskriminering. Men det ser ut til at omgrepet ”samansett diskriminering” føreset diskriminering på grunnlag av kjønn og eit anna grunnlag som etnisitet, religion, funksjonshemming, alder m.v. Diskriminering kan også basere seg på ein kombinasjon av fleire grunnlag, der kjønn ikkje er eitt av dei.
3. Likestilling og forbod mot diskriminering er regulert i ei rekkje lover. For å skape betre oversikt over og større medvit om regelverket, bør det samlast i ei eller svært få lover, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.
4. Eksisterande organisatoriske einingar har i dag ansvar for dei oppgåvene som det tilrådde nye direktoratet for likestilling skal ha. Dette skapar vanskelege grensedragingar, og det kan stillast spørsmål ved behovet for å flytte desse oppgåvene frå der dei vert utførte i dag til eit nytt

direktorat. Dei manglane som utvalet peikar på kan verte utbetra utan å etablere ei ny administrativ eining med 100 tilsette, slik det er skissert.

5. Det kan også stillast spørsmål ved hypotesen om at rolla til Barne- og likestillingsdepartementet vil verte styrkt om det får høve til å delegere oppfølginga og tilsynet med aktivitetsplikta for offentlege mynde til ei underordna verksemd.
6. Fylkesutvalet er i tvil om likestillingsarbeidet som heilskap vil verte styrkt gjennom å etablere eit nytt direktorat for likestilling.

RETT UTSKRIFT:

DATO: 27. februar 2012

FYLKESRÅDMANNEN I HORDALAND

Mildrid Døstevik



Arkivsak 201113318-2
Arkivnr. 300
Saksh. Dyrnes, Hanne Camilla og Heggøy, Brit Mari

Saksgang	Møtedato
Fylkesutvalet	22.02.2012 - 23.02.2012

HØRING NOU 2011: 18 STRUKTUR FOR LIKESTILLING

SAMANDRAG

NOU 2011:18 Struktur for likestilling som Hordaland fylkeskommune har fått på høyring er den første utgreiinga frå likestillingsutvalet. Likestillingsutvalet vart oppnemnt ved kongeleg resolusjon 12. februar 2010 for å greie ut kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse.

Vi har valt å kommentere to av i alt fem hovudforslag som er fremma i utgreiinga: "Presiseringar i lovgrunnlaget" og "Nytt likestillingsdirektorat".

Under temaet "Presiseringar i lovgrunnlaget" viser vi til at det er positivt både med ei konkretisering av aktivitets- og rapporteringsplikta i lovverket, og med klare lovreglar mot samansett diskriminering. Vi reagerer likevel på at det ser ut for at omgrepet samansett diskriminering føreset diskriminering på grunnlag av kjønn og eit anna grunnlag som etnisitet, religion, funksjonshemming, alder m. v. Under det same temaet kommenterer vi også at likestillingsutvalet har lagt til grunn at det ikkje er aktuelt med ei samla diskrimineringslov, i staden for dei fire vi har i dag.

Under temaet "Nytt likestillingsdirektorat" viser vi til at dei oppgåvene som er tenkt lagt til eit nytt direktorat med 100 tilsette i fem regionar, allereie i dag ligg til andre organisatoriske einingar. Vi stille derfor spørsmål ved om dette forslaget vil styrke likestillingsarbeidet og rolla til Barne- og likestillingsdepartementet i høve dei andre departementa.

FORSLAG TIL VEDTAK

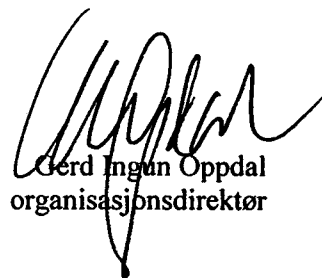
1. Fylkesutvalet meiner at ei konkretisering i lovverket av aktivitets- og rapporteringsplikta vil vere til hjelp for aktørane i den forstand at ein veit kva krav som vert stilte og dermed lettare kan etterleve regelverket.
2. Det er positivt at det no vert foreslått klare lovreglar med forbod mot samansett diskriminering. Men det ser ut for at omgrepet samansett diskriminering føreset diskriminering på grunnlag av kjønn og eit anna grunnlag som etnisitet, religion,

funksjonshemming, alder m. v. Diskriminering kan også basere seg på ein kombinasjon av fleire grunnlag, der kjønn ikkje er eitt av dei.

3. Likestilling og forbod mot diskriminering er regulert i ei rekkje lover. For å skapa betre oversikt over og større medvit om regelverket bør det samlast i ei eller svært få lover, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.
4. Eksisterande organisatoriske einingar har i dag ansvar for dei oppgåvene som det tilrådde nye direktoratet for likestilling skal ha. Dette skapar vanskelege grensedragningar, og det kan stillast spørsmål ved behovet for å flytte desse oppgåvene frå der dei vert utførte i dag til eit nytt direktorat. Dei manglane som utvalet peiker på kan verte utbetra utan å etablere ei ny administrativ eining med 100 tilsette, slik det er skissert.
5. Det kan også stillast spørsmål ved hypotesen om at rolla til Barne- og likestillingsdepartementet vil verte styrka om det får høve til å delegere oppfølginga og tilsynet med aktivitetsplikta for offentlege mynde til ei underordna verksemd.
6. Fylkesutvalet er i tvil om likestillingsarbeidet som heilskap vil verte styrka gjennom å etablere eit nytt direktorat for likestilling.



Paul M. Nilsen
fylkesrådmann



Gerd Ingun Oppdal
organisasjonsdirektør

Vedlegg:

FYLKESRÅDMANNEN, 03.02.2012:

NOU 2011:18 Struktur for likestilling som Hordaland fylkeskommune har fått på høyring er den første utgreiinga frå likestillingsutvalet. Likestillingsutvalet vart oppnemnt ved kongeleg resolusjon 12. februar 2010 for å greie ut kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Den endelege innstillinga skal leverast i august 2012.

Den utgreiinga som ligg føre no er knytt til ei presisering av mandatet der utvalet var beden om å vurdere dei eksisterande institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentleg regi på lokalt, regional og sentralt nivå.

Utgreiinga har fem hovudforslag med desse overskriftene:

1. Presiseringar i lovgrunnlaget
2. Nytt likestillingsdirektorat
3. Eit tiårig utviklingsprogram for likestilling
4. Likestillings- og diskrimineringsombodet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda
5. Samråd mellom styresmaktene og sivilt samfunn

I vår uttale har vi avgrensa oss til å kommentere hovudforslaga 1. og 2.

1. Presiseringar i lovgrunnlaget

Om gjeldande rett

Likestilling og diskriminering er omhandla i fleire lover:

- Arbeidsmiljølova kap. 13
- Likestillingslova
- Diskrimineringslova
- Diskriminerings- og tilgjengelova

For handheving av reglane i nemnde lover gjeld diskrimineringsombodslova.

Det er opplyst i utgreiinga NOU 2011: 18 Struktur for likestilling at departementet førebur ei eiga lov mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Diskrimineringslovutvalet foreslo i NOU 2009: 14 ei samla diskrimineringslov. Departementet v/ ministeren har varsla at det ikkje vert arbeidd vidare med ei samla lov på området.

Kjernen i likestillings- og diskrimineringslovgivinga er vern mot usakleg forskjellsbehandling. Dei ulike lovene forbyr direkte og indirekte diskriminering knytt til det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget.

Likestillingslova, diskrimineringslova og diskriminerings- og tilgjengelova har alle reglar om aktivitetsplikt og rapporteringsplikt. Ei rekkje reglar elles er tatt med i fleire av lovene. Det er t.d. samanfallande reglar i arbeidsmiljølova og i diskrimineringslova.

Likestillingsutvalet sitt forslag til endringar

Det er særleg to område der likestillingsutvalet foreslår endringar: vern mot samansett diskriminering, og arbeidsgjevar og offentlege styresmakter si lovfesta plikt til aktivt likestillingsarbeid.

1. Vern mot samansett diskriminering

Likestillingsutvalet seier m.a. dette om kva som ligg i omgrepet samansett diskriminering:

”Diskrimineringsjussen har tradisjonelt behandlet diskriminering éndimensjonalt, etter separate diskrimineringsgrunnlag og uten å legge vekt på samspillet mellom kjønn og andre grunnlag, som etnisitet. Diskrimineringsrettslig er det i dag stor oppmerksomhet rundt de særskilte

utfordringene som følger av krysningspunkter; det vil si sammenhenger der ulikhet, og ulemper, ikke kan tilbakeføres til bare ett enkeltstående diskrimineringsgrunnlag. I slike tilfeller vil en tradisjonell tilnærming til diskrimineringsaker, der ett og ett grunnlag sees på adskilt, ikke være egnet. Denne typen diskriminering krever både et egnet begrepsapparat og juridiske verktøy som er tilpasset diskrimineringens karakter, og som tar høyde for at diskriminering kan være mer kompleks enn oppdeling etter ulike grunnlag indikerer. I en gitt sak kan det være vanskelig å skille ulike diskrimineringsgrunnlag fra hverandre. I en del tilfeller vil det også være kombinasjonen av to eller flere diskrimineringsgrunnlag som fører til diskrimineringen, for eksempel kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn, kjønn og funksjonsnedsettelse, eller kjønn og alder.”

Diskrimineringslovgivinga har ikkje reglar om forbod mot samansett diskriminering. Utvalet viser til at saker om samansett diskriminering utgjør ein god del av klagesakene hos ombodet og nemnda, og dette aktualiserer behovet for innføring av eigne reglar om forbod. Utvalet foreslår at det vert innført ein eigen lovregel i kvar av dei aktuelle lovene, og gjer konkret forslag om slik endring i likestillingslova § 3a:

«Diskriminering på grunn av kjønn i kombinasjon med etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, alder, politisk syn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse er forbudt.»

2. Plikt til aktivt likestillingsarbeid

Likestillingslova, diskrimineringslova og diskriminerings- og tilgjengelova har alle reglar om aktivitetsplikt og rapporteringsplikt.

Aktivitetsplikta omfattar plikt til aktivt, målretta og planmessig arbeid for å fremja likestilling og hindra diskriminering på grunnlaga kjønn, etnisitet, religion og nedsett funksjonsevne. Plikta har noko ulikt omfang i dei aktuelle lovene. Etter likestillingslova omfattar aktivitetsplikta alle private verksemder med arbeidstakarar, mens den for etnisitet, religion og nedsett funksjonsevne gjeld for private verksemder med meir enn 50 tilsette. For offentlege verksemder gjeld plikta uavhengig av storleik.

Rapporteringsplikta inneber ei plikt til å gjere greie for tiltak som er planlagt og gjennomført i verksemda for å oppfylle aktivitetsplikta. Dette skal gjerast i årsmeldinga eller i årsbudsjettet for verksemder som ikkje er pålagt å leggja fram årsmelding. Det skal også gjerast greie for den faktiske tilstanden når det gjeld kjønnslikestilling.

For etnisitet, religion og nedsett funksjonsevne er det ikkje plikt til å gjere greie for den faktiske tilstanden men for planlagde og gjennomførte tiltak for å oppfylle aktivitetsplikta.

Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) kan kontrollere og gi fråsegn om utgreiinga som er gjort. Ombodet si fråsegn kan påklagast til nemnda som kan vedta tvangsbod. Ombodet kan ikkje sanksjonera brot på aktivitetsplikta.

3. Utvalet sitt forslag

Både diskrimineringslova og diskriminerings- og tilgjengelova slår fast at aktivitetsplikta omfattar m.a. rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremjing og moglegheit for utvikling og vern mot trakassering. Tilsvarende er ikkje tatt inn i likestillingslova og utvalet gjer difor framlegg om å konkretisere aktivitetsplikta i likestillingslova tilsvarende. Presiseringa skal også omfatte arbeidstid og i denne samanhengen også ufrivillig deltid. I tillegg skal individuell tilrettelegging omfattast. Aktivitetsplikta på desse områda skal gjelde uavhengig av storleiken på verksemda. Det er foreslått slik regel i likestillingslova § 1a første ledd:

”Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønne innanfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfattar blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging,

utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.”

For verksemdar med meir enn 50 tilsette og offentlege verksemdar, som arbeidsgjevar, uavhengig av storleik er aktivitetsplikta foreslått ytterlegare konkretisert. Det er foreslått slik regel i § 1a andre og tredje ledd:

”I private virksomheter med minst 50 ansatte og offentlige virksomheter uavhengig av størrelse skal arbeidsgiver:

- a. fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet,
- b. 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,
- c. utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter til kjønn,
- d. kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten,
- e. forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn,
- f. holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling, og
- g. sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene i bokstav a-f.

Kongen kan fastsette nærmere plikter for virksomhetenes likestillingsarbeid i forskrift.”

Når det gjeld handheving og kontroll, viser utvalet til at LDO kontrollerer likestillingsrapporteringa og at ombudet si fråsegn i samanheng med kontrollen kan bringast inn for likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN). Nemnda kan gje pålegg og fastsetja tvangsbót dersom pålegg ikkje vert følgd. Utvalet går inn for at kontrollen med likestillingsrapporteringa framleis skal liggje hos LDO og LDN. I tillegg foreslår utvalet at det vert opna for at departementet kan gje eit nytt direktorat i oppgåve å gje rettleiing om aktivitets- og rapporteringsplikta til arbeidsgjevarane.

4. Offentlege styresmakter

Utvalet har også sett på offentlege styresmakter, som styresmakt og tenesteytar, si aktivitets- og rapporteringsplikt. Offentlege styresmakter har aktivitets- og rapporteringsplikt for diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, religion og nedsett funksjonsevne.

Aktivitetsplikta inneber at offentlege styresmakter må vurdere kva forhold som kan fungere som likestillingsbarrierar og kva tiltak som kan medverke til å fjerne desse barrierane. Som ledd i dette arbeidet peikar utvalet på at det er påkravd at offentlege styresmakter har system og rutinar som set dei i stand til å leggje til rette for god kommunikasjon og rett tilpasse informasjon til brukarane.

Når det gjeld rapporteringsplikta, er det vurdert slik at den truleg ikkje omfattar offentlege styresmakter i rollen som mynde og tenesteytar.

Likestillingsutvalet foreslår at plikt til aktivt likestillingsarbeid vert nedfelt i likestillingslova. Det vert også foreslått ei nærmare konkretisering av aktivitetsplikta. Utvalet foreslår slik ny § 1b første og andre ledd:

”Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Plikten gjelder for både myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Offentlige myndigheter skal

- a) fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet,
- b) kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre

- diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne,
- c) holde oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling,
 - d) der dette er relevant, forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, hatvold og kjønnsrelatert vold,
 - e) motarbeide og bekjempe fordommer og stereotypier,
 - f) sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene a-e,
 - g) dokumentere tiltakene som følger av bokstav a-f.”

Utvalet foreslår ikkje noko lovfesting av rapporteringsplikt for offentlege styresmakter på linje med arbeidsgjevarar. Derimot vert det foreslått å opprette eit direktorat som kan stå for rettleiing av offentlege styresmakter og ha tilsyn med aktivitetsplikta. Korleis pliktene skal følgjast opp og korleis det skal førast tilsyn må avklarast i eit utviklingsarbeid i eit nytt direktorat i følgje utvalet. Nærmare reglar om rettleiing og tilsyn vert foreslått fastsett i forskrift med slik tekst:

”Departementet, eller det organ departementet delegerer myndigheten til, skal føre tilsyn med og gi veiledning om offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innholdet i aktivitetsplikten, og om veiledning og tilsyn med plikten.”

Utvalet meiner at det bør vurderast tilsvarande lovreglar som konkretiserer aktivitets- og rapporteringsplikta i diskrimineringslova, diskriminerings- og tilgjengelova, og i ny lov om vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det bør i tillegg vurderast å innføra ei aktivitetsplikt for offentlege styresmakter når det gjeld alder.

Vurdering av framlegget til presiseringer i lovgrunnlaget på likestillingsområdet

Lovforslaga

I NOU 2011:18 er det foreslått endringar i likestillingslova og i diskrimineringsombodslova. Forslaga inneber ei presisering av aktivitets- og rapporteringsplikta til arbeidsgjevarar og offentlege styresmakter, og forbod mot samansett diskriminering.

Etter fylkesrådmannen si vurdering vil ei konkretisering av aktivitets- og rapporteringsplikta vera til hjelp for aktørane i den forstand at ein veit kva krav som vert stilte og dermed lettare kan etterleve regelverket.

Verken likestillingslova, diskrimineringslova, diskriminerings- og tilgjengelova eller arbeidsmiljølova har klare reglar om forbod mot samansett diskriminering. Både LDO og LDN har behandla slike saker. Det er positivt at det no vert foreslått klare lovreglar med forbod. Men det ser ut for at omgrepet samansett diskriminering føreset diskriminering på grunnlag av kjønn og eit anna grunnlag som etnisitet, religion, funksjonshemming, alder m. v. Det kan vel tenkjast diskriminering der det er ein kombinasjon av fleire grunnlag utanom kjønn. Men dette ser ikkje ut til å vere vurdert.

Lovstrukturen

Som nemnd over er det fire lover som gjeld likestilling og diskriminering, og det er varsla at ei til vil koma om ikkje lenge. Likestillingsutvalet har lagt til grunn at det ikkje er aktuelt med ei samla diskrimineringslov, jfr. varsel frå ministeren. Det vil då verta fem lover som omhandlar diskrimineringsspørsmål. I tillegg kjem lova om diskrimineringsombodet og –nemnda.

Både for dei som skal finna ut kva rettar dei har og dei som skal etterleva lovene, må dette verta både uoversiktleg og forvirrande. Det legg til rette for at ein uforvarande kan koma til å trø feil og verta ein lovbrytar. Ein bør ikkje utsetja verken private eller offentlege aktørar for dette. Det vil dessutan frå lovgjevar si side krevja eit vake blick ved framtidige lovendingar for å oppnå harmoni dei ulike lovene innbyrdes. Det må vera mogleg og det bør vera ønskjeleg å samle mest mogleg i ei lov uavhengig av grunnlaget for diskriminering.

Framlagde utgreiing er kalla ”Struktur for likestilling”. Det må vera lov å undrast på om det er ein formålstenleg og god struktur for likestillings- og diskrimineringsarbeid som det her vert lagt opp til.

2. Nytt likestillingsdirektorat

Utvalet gjer framlegg til ny organisasjonsstruktur for likestilling. Det vert foreslått etablert eit nytt direktorat under Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. Det nye direktoratet skal ha fagansvar for gjennomføring av likestillingspolitikken. Det tilrådde direktoratet skal arbeide med likestilling på fleire diskrimineringsgrunnlag og skal ha desse kjerneoppgåvene:

- ◆ føre tilsyn med aktivitetsplikta for offentlege styringsorgan
- ◆ gje opplæring om aktivitets- og rapporteringsplikta i arbeidslivet
- ◆ administrere økonomiske verkemiddel innan likestillingsarbeid
- ◆ sette i verk politiske vedtekne tiltak, og
- ◆ ha ansvaret for dokumentasjon og kunnskapsformidling

Utvalet gjer framlegg om at det vert etablert 5 regionkontor i tilknytning til direktoratet. Det vert vidare rådd til at anten skal eit av desse regionkontora ha eit overordna eller koordinerande ansvar for t.d. styringsdialogen med departementet og arbeidet med den heilskaplege kompetanseutviklinga på feltet, alternativt kan det i tillegg til dei fem regionkontora opprettast ei sentral eining. Kvar av desse regionkontora skal ha 12 – 15 tilsette og til saman vert det lagt fram at det bør vere minst 100 tilsette i det nye, tilrådde direktoratet.

Dagens organisering av likestillingsforvaltninga

Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) har i dag eit overordna ansvar for likestillings- og diskrimineringsfeltet. Under departementet er det i dag to fagdirektorat: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi). I tillegg deltar BLD i styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV) som er underlagt Arbeidsdepartementet. Alle desse direktorata har oppgåver på delar av likestillings- og diskrimineringsfeltet, men ingen av dei er eit fagdirektorat for kjønnslikestilling.

Fylkesmannsembeta har ansvar for å vere pådrivar for at kommunane arbeider aktivt for å fremje likestilling knytt til dei ulike diskrimineringsgrunnlag. Fylkesmannsembeta har også ansvar for å føre tilsyn med kommunane sitt ansvar for tilbod om krisesenter og ha fleire oppgåver knytt til integrering og busetting av flyktingar og innvandrarar. Fylkesmannsembeta har også oppgåver knytt til universell utforming.

Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) har i dag ansvar for å handheve diskrimineringsforboda i lovverket, gje rettleiing og vere ein pådrivar for likestilling og mangfald. Rolla som handhevar omfattar to hovudtypar av oppgåver: i) handsaming av enkeltførespurnader og klagar over brot på forboda mot diskriminering, og ii) kontroll med at rapporteringsplikta i arbeidslivet vert oppfylt. LDO har konsentrert kontrollarbeidet om offentlege verksemder som arbeidsgjevarar, med særleg vekt på kommunane.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) har vedtaksmynde i klagesaker etter diskrimineringslovene.

Råderetten til både LDO og LDN er regulert gjennom ei eiga lov, diskrimineringsombodslova, som m.a. slår fast at dei er uavhengige forvaltingsorgan som ikkje kan verte instruerte om handsaminga av enkeltsaker eller den faglege verksemda elles.

Bakgrunn for framlegget om eit nytt direktorat

I følge utgreiinga er dei organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet ikkje tilstrekkeleg for å oppnå ønska politiske mål på feltet. Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) har eit hovudansvar for å koordinere regjeringa sin likestillingspolitikk. Departementet skal vere ein pådrivar for at likestillingspolitiske målsettingar vert nådd, og koordinere politikken på tvers av departementa. BLD har likevel ikkje mynde til å pålegge andre departement oppgåver på dette feltet, og det gjer at

utgreiinga hevdar at sjølv om det er hensiktsmessig at eit departement har det overordna ansvaret for likestilling, er det likevel ikkje tilstrekkeleg til å sikre at likestillingsperspektivet vert integrert i all offentleg verksemd på sentralt nivå. Det er pr i dag ikkje utvikla eit system for å følgje med på korleis departementa og dei direktorata som ligg under departementa, følgjer opp den aktivitetsplikta dei har som offentleg mynde. Det vert hevda at om BLD fekk høve til å delegere oppfølginga og tilsynet med aktivitetsplikta for offentlege mynde til ei underordna verksemd, ville dette styrke rolla til BLD vis-à-vis sentralforvaltinga elles.

Å integrere eit likestillingsperspektiv på alle fagområde og på alle fagnivå har vore ein uttalt strategi i den offentlege likestillingspolitikken sidan midten av 1980-talet. I internasjonale samanhenger vert omgrepet «mainstreaming» nytta om denne strategien. Integreringsstrategien omfatter i Noreg i stadig større grad i tillegg til kjønnslikestilling, også etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne og seksuell orientering. Det er BLD sitt ansvar å samordne at denne strategien vert følgt opp, medan alle departement har ei lovpålagd plikt til å arbeide aktivt for å fremje likestilling i rolla som styringsorgan.

Det vert vist til at trass store ambisjonar frå styresmaktene gjennom ei årrekke har dei ulike regjeringane unnlate å ta grep for å styrke sentralforvaltinga si gjennomføringsevne. Framlegget om eit fagdirektorat for likestilling under BLD vil etter utvalet si mening bøte på dagens manglar i organiseringa. Ei organisering av dette direktoratet i regionkontor, vil etter utvalet si mening bidra til å mobilisere kommunar og fylkeskommunar.

Nærmare om kjerneoppgåvene til det tilrådde direktoratet for likestilling og tilhøvet til eksisterande organisasjonar

- ◆ Tilsyn med aktivitetsplikta som offentleg mynde og tenesteytar for offentlege styringsorgan: Dette er eit ansvar som i dag ligg til Barne- og likestillingsdepartementet (BLD), men som ikkje har vore følgt opp i form av tilsyn, moglegvis fordi lovgrunnlaget for eit slikt tilsyn har vore uklart. Utvalet legg fram at denne aktivitetsplikta vert konkretisert i lovgevinga, og at ansvaret for å føre tilsyn med dette vert delegert frå BLD til det nye, tilrådde direktoratet. Heller ikkje Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) har kontrollert aktivitetsplikta som offentlege styringsorgan har hatt som mynde og tenesteytar. LDO har konsentrert sin kontroll med rapporteringsplikta om offentlege verksemdar som arbeidsgjevarar. Så langt vi forstår meiner utvalet at ombodet skal halde fram med dette.
- ◆ Opplæring i og rettleiing om aktivitets- og rapporteringsplikta: Likestillings- og diskrimineringsombodet driv i dag utstrakt rettleiing for kommunesektoren, delvis i samheng med kontrollen av aktivitetsplikta. LDO har også i samarbeid med departementa utvikla ein standardmal for likestillingsrapportering i statlig sektor. Liknande samarbeid er også inngått med universitets- og høgskolesektoren og med ein arbeidsgjevarorganisasjon. LDO har utarbeidd handbøker til bruk for kommunar og universitets- og høgskolesektoren. Slik vi forstår utgreiinga, meiner utvalet at denne oppgåva skal førast over frå LDO til det nye direktoratet.
- ◆ Administrere økonomiske verkemidlar innan likestillingsarbeid: Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet forvaltar i dag fleire tilskotsordningar for å fremme likestilling. Utvalet foreslår at denne oppgåva vert delegert til det nye, tilrådde direktoratet.
- ◆ Sette i verk politiske vedtekne tiltak: Mål og tiltak under Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) sitt ansvarsområde, som t.d. tiltak og prosjekt forankra i meldingar til Stortinget og nasjonale handlingsplanar må settast i verk og følgjast opp for å ha noko effekt. Utvalet tenker at det nye direktoratet med sin spesialkompetanse kan få delegert dette ansvaret frå BLD, og at dei også vil kunne bidra med faglege råd og innspel til politikktutvikling. Dei vil også kunne få oppgåver knytt til forskriftsarbeid, og vere høyringsinstans for andre departement og direktorat. Alt dette er oppgåver som etter det vi forstår ligg til BLD i dag.
- ◆ Ansvar for dokumentasjon og kunnskapsformidling: Det vert rådd til at eit nytt direktorat bør ha ansvar for å dokumentere likestillingstilstand og formidle kunnskap om tilgjengeleg forskning. Dei planlagde regionkontora til direktoratet bør ha i oppgåve å skaffe god oversikt over likestillingstilstanden og –utfordringane i eigen region, og på det grunnlaget utvikle lokalt tilpassa metodar og tiltak for å fremje likestilling. I dag har Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) ansvar for m.a. saman med Statistisk sentralbyrå å utarbeide likestillingsstatistikk og sette i gang forskings- og utviklingstiltak. Dessutan har Likestillings-

og diskrimineringsombudet (LDO) i dag fleire dokumentasjonsoppgåver som dei utfører, t.d. den årlege rapporten SaLDO som viser likestillingstilstanden på ulike samfunnsområde for alle diskrimineringsgrunnlaga. LDO driv også andre store kartleggingsprosjekt, m.a. knytt til diskriminering i statlig sektor, likestilling i idretten, i arbeidslivet og i offentlege tenester.

Vurdering av framlegget om nytt direktorat for likestilling

- Eksisterande organisatoriske einingar har i dag ansvar for dei oppgåvene som det framlagte nye direktoratet for likestilling skal ha. Vi meiner at dette skapar vanskelege grensedragningar, og vi stiller spørsmål ved behovet for å flytte desse oppgåvene frå der dei vert utførte i dag til eit nytt direktorat. Slik vi ser det kan dei manglane som utvalet peiker på verte utbetra utan å etablere ei ny administrativ eining med 100 tilsette.
- Vi stiller spørsmål ved om hypotesen om at rolla til BLD vil verte styrka om det får høve til å delegere oppfølginga og tilsynet med aktivitetsplikta for offentlege mynde til ei underordna verksemd.
- Vi stiller også spørsmål ved om likestillingsarbeidet som heilskap vil verte styrka gjennom å etablere eit nytt direktorat for likestilling.