

BY- OG SAMFUNNSENHETEN
BY- OG SAMFUNNSENHETEN



Det Kongelige barne,-likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Vår ref.: 201115391-3/E: 006 /RAOS
(Bes oppgitt ved henvendelse)

Deres ref.:
201104529

Kristiansand, 08.03.2012

Høringsuttalelse NOU 2011: 18 Struktur for likestilling

Kristiansand kommune vil med dette oversende vedlagte høringsuttalelse til forslag om ny struktur for likestillingsarbeidet. Uttalelsen forutsetter politisk godkjenning. Saken behandles av formannskapet 28. mars

Med hilsen

Tor Sommerseth
Tor Sommerseth
Rådmann

Tone Igleballe
for
Ragnar Evensen
Teknisk direktør

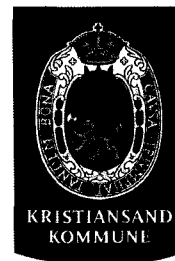
Postadresse
Kristiansand kommune

BY- OG SAMFUNNSENHETEN
Postboks 417 Lund
4604 Kristiansand

Besøksadresse
Tollbodgata 14,4611
KRISTIANSAND S
Vår saksbehandler
Raimond Oseland
Telefon/Telefaks
38 01 96 72/

E-postadresse
post.teknisk@kristiansand.kommune.no

Webadresse
<http://www.kristiansand.kommune.no/>
Foretaksregisteret
NO963296746



Dato: 29.2.2012
Saksnr.: 201115391-2
Arkivkode E: 006
Saksbehandler: Raimond Oseland

Saksgang
Kommunalutvalget
Formannskapet

Møtedato
13.03.2012
28.03.2012

Høringsuttalelse: NOU 2011:18 Struktur for likestilling

Sammendrag:

Kristiansand kommune ønsker å uttale seg til enkelte av forslagene i NOU 2011:18, Struktur for likestilling. Utvalget som står bak utredningen foreslår en sterkere satsing på likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag gjennom organisatoriske endringer, justeringer i lovtekst, kompetanseheving og et 10-årig likestillingsprogram.

En organisatorisk samordning av likestillingsarbeid på alle diskrimineringsgrunnlagene støttes.

Det er naturlig at forbud mot sammensatt diskriminering tas inn i likestillingsloven og i de øvrige diskrimineringslovene.

Den politiske styringen bør styrkes slik utvalget foreslår gjennom opprettelsen av et eget direktorat.

Utvalgets forslag om regionkontorer er positivt fordi det kan støtte opp under det lokale likestillingsarbeidet gjennom veiledning og annen oppfølging både for arbeidsgivere og offentlige myndigheter.

Vi ser det som ønskelig at man vurderer om det regionale likestillingsarbeidet kan legges til fylkesmannsembetet før man konkluderer hvilken modell man lander på.

Dersom man velger regionkontormodellen mener vi det er gode argumenter som taler for at ett av disse legges i Arendal eller Kristiansand for å styrke landsdelens likestillingsarbeid.

Forslag til endringer i Likestillingslovens §§ 1 a og b for arbeidsgivere og offentlige myndigheter støttes på et generelt grunnlag. Sett fra kommunens synspunkt er det ikke ønskelig at redegjørelsesplikten utvides, verken med tanke på frekvens eller detaljeringsgrad. Økt ressursinnsats innen likestilling bør ha et positivt fortegn i form av veiledning og ikke rapportering og kontroll.

Forslaget om et 10-årig program for å styrke det lokale likestillingsarbeidet anses som et helt nødvendig tiltak for å nå ambisjonene i et fremtidsrettet likestillingsarbeid. Det forutsetter at nødvendige ressurser tilføres alle aktører med pådriveransvar.

Forslag til vedtak:

1. Formannskapet gir sin tilslutning til rådmannens forslag til høringsuttalelse datert 29.02.2012

Tor Sommerseth
Rådmann

Tone Iglebæk
for
Ragnar Evensen
Teknisk direktør

Trykte vedlegg: Utvalgets forslag

Utrykte vedlegg: NOU 2011:18

Bakgrunn for saken :

Høringsuttalelse til «Struktur for likestilling»

Likestillingsutvalget ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 12. februar 2010 for å utrede norsk likestillingspolitikk med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Målet med utredningsarbeidet er å legge grunnlaget for en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for fremtiden. Utvalget ble bedt om å drøfte det prinsipielle utgangspunktet for norsk politikk for kjønnslikestilling, og likestillingspolitiske dilemmaer og utfordringer i et livsløps-, klasse- og etnisitetsperspektiv.

Utvalget startet arbeidet 1. august 2010. I mandatet var utvalget bedt om å levere sin utredning to år etter oppstart. I oktober 2010 fikk utvalget en presisering av mandatet knyttet til å utrede de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Denne delen av utvalgets arbeid skulle forseres. Utredningen **Struktur for likestilling** er utvalgets oppfølging av denne første delen av oppgaven.

Likestillingsutvalget vil levere sin andre utredning 1. august 2012.

Utvalgets mandat er:

I forbindelse med Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets arbeid med gjennomgang av diskrimineringslovgivningen hadde departementet behov for en gjennomgang og vurdering av virkemiddelapparatet. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) ba utvalget i brev av 21. oktober 2010 om at enkeltelementer i Likestillingsutvalgets arbeid skulle forseres. Det ble gitt følgende presisering av utvalgets mandat:

Vi ber Likestillingsutvalget vurdere de eksisterende institusjonelle/organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå og eventuelt fremme forslag om tiltak som kan videreutvikle og styrke den offentlige innsatsen.

Utvalget bes om å vurdere LDO sine roller og oppgaver særskilt, herunder blant annet: Fordeler og ulemper ved å samle pådriveroppgaver og håndhevingsoppgaver i en instans og fordeler og ulemper ved å legge lovhandhevings- og tilsynsoppgaver til et ombud. Dette bør vurderes også i relasjon til andre type organisatoriske løsninger for denne type oppgaver.

Kompetansedelingen mellom Ombudet og Nemnda i forhold til lovhandhevingsoppgavene, herunder gjennomslag i offentligheten for uttalelser og vedtak. En vurdering av LDOs oppgaver i forhold til tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med internasjonale menneskerettslige forpliktelser. Det bes om en vurdering av hvordan dette tilsynet gjennomføres i dag og hvordan det eventuelt kan styrkes. Ulike modeller for å ivareta samarbeid og dialog mellom offentlige myndigheter og sivilt samfunn på likestillings- og diskrimineringsområdet samt partene i arbeidslivet. Vi ber Likestillingsutvalget indikere på et overordnet nivå administrative og økonomiske konsekvenser av eventuelle forslag.

(Fra NOU 2011:18 Struktur for likestilling)

Innledning

Når det gjelder detaljer, henvises det til NOU'en. I denne saksutredningen anses det som hensiktsmessig å gi et generelt overblikk over tema og problemstillinger.

Det er ikke kommunens ambisjon å uttale seg om alle forslagene i utredningen, slik at tema som berører Likestillings- og diskrimineringsombudet, og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, ikke vil bli berørt.

Definisjon av likestilling

Den vanligste assosiasjonen i forbindelse med likestilling er kjønnslikestilling. Det er derfor nødvendig å presisere at utredningen definerer likestillingen bredt, og omfatter alle likestillings- og diskrimineringsgrunnlag. Dette er følgende områder:

- Funksjonsnedsettelse
- Etnisitet

- Religion
- Livssyn
- Politisk syn
- Medlemskap i fagorganisasjon
- Seksuell orientering
- Alder
- Kjønn

Mange opplever diskriminering på flere grunnlag og NOU'en understreker betydningen av å se nærmere på sammensatte diskrimineringsgrunnlag, spesielt kjønnsdiskriminering kombinert med ett eller flere av de andre grunnlagene. Dette er en medvirkende årsak til at man ser behovet for å organisere likestillingsarbeidet på en måte som samler alle diskrimineringsgrunnlagene.

Vi støtter derfor forslaget om at et forbud mot sammensatt diskriminering tas inn i likestillingsloven og i de øvrige diskrimineringslovene.

Lovgrunnlag

Likestilling og vern mot diskriminering er regulert i flere lover.

-Likestillingsloven vedtatt i 1978 gir vern mot diskriminering på grunnlag av kjønn. Den trådte i kraft i 1979.

– I 1982 ble det innført et forbud i arbeidsmiljøloven mot å kreve at arbeidssøkere gir opplysninger om sitt forhold til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål. I 1998 ble forbudet utvidet til forbud mot å forskjellsbehandle arbeidssøkere på grunnlag av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning eller samlivsform. I 2001 ble vernereglene i arbeidsmiljøloven styrket, med en ny § 54 A-M om likebehandling i arbeidslivet, og fra 2005 ble det innført et eget kapittel 13 om vern mot diskriminering på grunnlag av alder, politisk syn og seksuell orientering.

– Diskrimineringsloven gir vern mot diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Den ble vedtatt i 2005 og trådte i kraft fra 1. januar 2006.

– Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven innførte vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Den ble vedtatt i 2008 og trådte i kraft fra 1. januar 2009.

– Det er også tatt inn forbud mot diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering i boliglovene (husleieloven, eierseksjonsloven, bustadbyggjelagslova og burettslagslova). Forbudsbestemmelsene i boliglovene ble vedtatt i 2003 og trådte i kraft 1. januar 2004.

Regjeringen har ikke planer om å fremme et lovforslag som samler alle disse paragrafene under en felles lov.

Dagens organisering:

Virkemiddelapparatet for likestillingsarbeidet består i dag av flere elementer:

- lovgivning og håndheving av disse
- oppfølging av aktivitetsplikten
- oppfølging av redegjøringsplikten
- private og offentlige virksomheters ansvar som arbeidsgivere
- offentlige myndigheters ansvar som myndighetsutøver og tjenesteyter
- organiseringen av det offentlige likestillingsarbeidet

Ansvar for likestillingsarbeidet ligger i dag under Familie- likestilling og integreringsdepartementet. I tillegg har departementet delegert enkelte likestillingsoppgaver til Integrerings og mangfoldsdirektoratet og Barne- ungdomsdirektoratet. Ingen av

direktoratene har ansvar for likestilling på alle grunnlag, og ingen av dem har et særskilt fagansvar for kjønnslikestilling

- Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever diskrimineringslovene på alle grunnlag.
- Likestillingsnemnda har vedtaksmyndighet i klagesaker.
- Både ombudet og nemnda er selvstendige organer utenfor politisk instruks.
- Fylkesmannen har i oppgave å være pådriver overfor kommunene i arbeidet med å fremme likestilling, men er ikke tilført ressurser.

Ansvarer er med andre ord spredt i tillegg til at mandat og virkemidler ikke alltid står i forhold til lovverk og ressurstildeling.

Utvalgets synspunkter og anbefalinger

Utvalget har flere forslag til endringer. Disse går på:

- den politiske styringen av likestillingsarbeidet,
- organiseringen av likestillingsarbeidet,
- styrking av likestillingsvernet gjennom endring av lovverket
- styrking av Likestilling og diskrimineringsombudet
- styrking av kompetansen til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Disse forslagene har som konsekvens at virkemidlene justeres i form av organisatoriske endringer, endringer i lovtekster, økonomiske ressurser øremerket likestillingsarbeid samt styrking av kompetanse i de organer som skal arbeide med likestilling.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Aktivitetsplikten: I 2002 ble det i likestillingsloven fastsatt plikt for arbeidsgivere til å arbeide aktivt for kjønnslikestilling. I 2008 ble denne plikten utvidet til å gjelde etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne. Plikten gjelder både offentlige og private virksomheter. I tillegg har offentlige myndigheter aktivitetsplikt som gjelder rollen som myndighetsutøvere og i funksjonen som tjenesteutøver.

Redegjørelsesplikten: Arbeidsgivere har 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. I henhold til kommuneloven skal kommunene rapportere og redegjøre for likestillingstiltak på kjønn, etnisitet, religion og funksjonsnedsettelse.

Utvalget påpeker at utvidelsen av likestillingsarbeidet på 2000-tallet må følges opp i organisasjonene (som kommune) for å ha effekt. Av den grunn foreslås en bedre konkretisering i lovverket enn hva som er tilfellet i dag.

Høringsuttalelse fra Kristiansand kommune

Kristiansand kommune avgrensner sin uttalelse til enkelte av forslagene i NOUen, og vil avgi en generell uttalelse uten å gå i detaljer.

Denne saksutredningen har ikke som ambisjon å gjengi utredningen. De som ønsker å sette seg inn i utredningen vil finne den på papir eller på nett på følgende nettside:
<http://www.regjeringen.no/pages/35855059/PDFS/NOU201120110018000DDDPDFS.pdf>

Utvalgets forslag er kopiert fra utredningen og følger som trykt vedlegg uten kommentarer.

Kristiansand kommune støtter en satsing på likestillingsarbeid som omfatter alle diskrimineringsområder, og at alle disse samles under samme organisatoriske enhet. Dette kan også styrke arbeidet for kjønnsbasert likestilling. Dagens organisering har klare svakheter og en samling i ett felles direktorat under BLD slik utvalget foreslår, er en fornuftig løsning. En tydeligere politisk styring og forankring er hensiktsmessig når det også følges opp med økonomiske virkemidler.

Endringsforslag i aktivitets- og redegjøringsplikten for arbeidsgivere

Utvalget foreslår nye paragraf 1a og b i Likestillingsloven. Disse forslagene konkretiserer redegjørings- og aktivitetsplikten. Når det gjelder redegjøringsplikten kan denne gjøres på mange måter når det gjelder innhold og frekvens.

Utvalgets forslag til ny § 1a første ledd

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter 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.

I private virksomheter med minst 50 ansatte og offentlige virksomheter uavhengig av størrelse foreslår utvalget at likestillingslovens §1a første og tredje ledd skal lyde slik:

- 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.

Utvalget går inn for at redegjøringsplikten blir beholdt, og foreslår at likestillingsloven § 1 a fjerde ledd skal lyde slik:

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Aktivitets- og redegjøringsplikten for offentlig myndigheter

Utvalget foreslår at offentlige myndigheters aktivitetsplikt blir samlet i en ny bestemmelse i likestillingsloven §1 b:

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, hat vold 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.

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.

Vurdering av forslag til ny § 1a og b

Slik § 1 a og b er utformet på generelt grunnlag, mener vi dette er relevant for kommunens likestillingsarbeid som arbeidsgiver og offentlig myndighet.

Redegjøringsplikten for arbeidsgivere i §1 a har utvilsomt en funksjon, men bør ikke bli særlig mer omfattende enn i dag. På noen områder mener vi at årlig rapportering ikke er nødvendig. Oppfølging av redegjøringsplikten krever ressurser, og den oppleves ikke alltid like meningsfull som for eksempel når det skal rapporteres hvert år på deltidsarbeid.

Kommunen vil understreke betydningen av at aktivitetsplikten får et positivt fortegn. §1 b, pkt g bør derfor ikke føre til en tidkrevende og detaljert redegjøringsplikt. Det er viktigere at statlig ressursbruk settes inn på aktivt likestillingsarbeid framfor gjennomgang av tusenvis av rapporter. Oppfølging av veiledning av kommuner og arbeidsgivere bør derfor være en mer hensiktsmessig ressursbruk.

Som offentlig myndighet har kommunen også et særskilt ansvar for likestillingsarbeid, og en styrking av kommunenes kompetanse her er nødvendig, spesielt når man skal følge opp likestillingsarbeidet på alle grunnlag. Støtte og oppfølging fra en statlig instans vil oppleves positivt.

Organisering av det statlige likestillingsarbeidet

Et direktorat som kan drive aktivt veiledningsarbeid overfor både offentlige og private arbeidsgivere på alle grunnlag anser vi som en velkommen styrking av likestillingsarbeidet. Forslaget om desentralisering av direktoratet støttes. Regional og lokal fagkompetanse vil ha en positiv effekt i forhold til kommunens pådriverfunksjon.

Det er likevel et åpent spørsmål om 5 regioner er tilstrekkelig med tanke på tilgjengelighet. I stedet for regionkontorer kan det tenkes at fylkesmannsembetene kan ivareta funksjonen som regionkontorene er tiltenkt. Utvalget har etter vår mening ikke vurdert dette grundig nok, men konkludert med at fylkesmennene pr i dag ikke har tilstrekkelig kapasitet. Her bør man drøfte hva som er mulig hvis kapasiteten økes, og vurdere fordeler og ulemper med å styrke fylkesmennene kontra et begrenset antall regionkontor. Et regionkontor gir mulighet for flere ansatte og dermed et større fagmiljø. Dette må veies opp mot fordelene ved en bedre forankring i det eksisterende statlige embetsverket. Etter vår mening bør dette utredes grundigere.

Lokalisering av regionkontorene

Utredningen tar ikke opp spørsmålet om lokalisering av regionkontorene. Dersom Regjeringen ikke vil legge likestillingsarbeidet til fylkesmennene, vil Kristiansand kommune foreslå at det legges et regionkontor på Sørlandet for å styrke likestillingsarbeidet i landsdelen.

Program for likestillingsarbeid

Utvalget foreslår et 10-årig program for å styrke det lokale likestillingsarbeidet. Dette er et nødvendig tiltak for å inkludere alle likestillings- og diskrimineringsgrunnlagene, spesielt hvis forslagene i §§ 1a og b vedtas. Kristiansand kommune støtter et slikt likestillingsprogram

som bør starte opp samtidig med nytt direktorat slik at direktoratet får gjennomslagskraft og nødvendige virkemidler fra første dag.