

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Samlivs- og likestillingsavdelingen,  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo.

Hamar 9. mars 2012

## **Hørings svar NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling***

Likestillings senteret er et tverrfaglig kompetansemiljø med lang erfaring fra utvikling og formidling av teoretisk og praktisk kunnskap om likestilling, med hovedvekt på kjønn. I tillegg vurderes alltid sammenvevinger med andre diskrimineringsgrunner (funksjonsnivå, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion mv.) der dette er relevant og fruktbart. Senteret initierer og gjennomfører utviklingsprosjekter, konferanser, kurs, analyser og kartlegginger (FoU-arbeid), og deltar aktivt i metode- og kunnskapsutviklingen på fagfeltet praktisk likestilling.

### **Styret for Likestillings senteret har vedtatt følgende uttalelse:**

Likestillings senteret er glad for at regjeringen nedsatte et utvalg med mandat til å legge grunnlaget for en framtidsrettet, helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk. Vi har arbeidet med ulike likestillingsspørsmål i nærmere 30 år, og mener det er viktig med en styrking og systematisering av fagfeltet. Det bør for øvrig være et mål å komme opp på samme nivå som Sverige, også når det gjelder innsats rettet mot lokalt- og regionalt nivå.

Likestillings senteret støtter i hovedsak utvalgets forslag, som vi mener vil samle, styrke og utvikle fagmiljøet og virkemiddelapparatet. I tillegg vil vi sterkt understreke behovet for kompetanseheving, samt behov for pådriver- og prosessarbeid på alle nivå i samfunnet som en del av en 10-års satsing.

Følgende punkter er presisert:

- 1) Justering og presisering av lowverket
- 2) Opprettelse av et direktorat for likestilling med regionalt nedslagsfelt
- 3) 10-årig utviklingsprogram for lokalt og regionalt likestillingsarbeid, med kompetanseheving, pådriver- og prosessarbeid

## 1) Justering og presisering av lovverket

Likestillingscenteret er enig med utvalget i at et forbud mot sammensatt diskriminering tas inn i likestillingsloven og i de øvrige diskrimineringslovene.

Vi ser aktivitets- og redegjøringspliktene som et godt virkemiddel, og en konkretisering av pliktene vil gjøre det enklere å sette mål og legge planer for et systematisk og kontinuerlig likestillingsarbeid. Aktivitetsplikten bør bli tydeligere i lovene, og vi støtter utvalgets forslag om å konkretisere aktivitetsplikten for arbeidsgivere og offentlige myndigheter. Vi mener det er viktig at denne konkretiseringen ikke bare gjelder kjønn, men også nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, religion m.v.. Kravet til redegjørelser kan også bli mer entydig.

Likestillingscenteret ønsker også å peke på at offentlige myndigheter har et spesielt ansvar som samfunnsplanleggere. Plan- og bygningsloven mangler føringer om å ha med likestillingsvurderinger i alt planarbeid. På statlig nivå er det utarbeidet en *Utredningsinstruks*, men slik vi ser det er ikke denne dekkende for kommuner/fylkeskommuner i deres planarbeid. For at likestillingsperspektivet skal bli integrert også i planleggingen, mener vi det er av avgjørende betydning at det enten tilføyes et punkt i) i plan- og bygningslovens § 3-1 som sier at alt planarbeid skal inneholde likestillingsvurderinger der det er naturlig, eller at det utarbeides noe tilsvarende en *Utredningsinstruks* for likestilling i planarbeidet.

## 2) Opprettelse av et direktorat for likestilling

Likestillingscenteret er enig med utvalget i at iverksettingsstrukturen på likestillingsfeltet er for svak til å realisere ambisjonene i likestillingspolitikken. Et nytt direktorat for likestilling kan samle fagansvaret og sikre en helhetlig gjennomføring av likestillingspolitikken. Vi ser det som viktig at direktoratet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlag og ta de hensyn en slik flerdimensjonal tilnærming krever. Det kan også være hensiktsmessig å delegere oppgaver fra fagdepartementet og løfte oppgaver fra andre direktorater over til det nye likestillingsdirektoratet. Vi mener også, som utvalget, at en slik ny fagetat for likestilling må ha et regionalt nedslagsfelt.

Likestillingscenteret mener at en modell med fem regionkontor der et har et koordinerende ansvar bør velges, da dette gir gode muligheter for en viss arbeids- og ansvarsdeling, samt spesialisering på enkelte områder. Videre mener vi, ut fra egen erfaring, at regionkontorene bør bygges gradvis opp for å kunne etablere god fagkompetanse. I etableringen og oppbyggingen av et direktorat er det viktig å bygge videre på de erfaringer og den kunnskapen som bestående kompetansemiljøer på området har. Likestillingscenteret bidrar gjerne med sine erfaringer, og er av den oppfatning at et felles fagmiljø kan gi synergieffekt i

en viktig oppbyggings- og utviklingsfase. Vi vil derfor se positivt på om et regionkontor, gjerne med koordineringsansvar, legges til Hamar.

### **3) 10-årig utviklingsprogram for regionalt og lokalt likestillingsarbeid, inkludert praktisk pådriver og prosessarbeid**

Likestillingscenteret støtter utvalgets forslag om en større satsing på regionalt og lokalt nivå i form av et tiårig utviklingsprogram og mener at det her ligger muligheter for å oppnå store likestillingspolitiske effekter i årene som kommer. Det er et stort behov for flere fagpersoner med en praktisk kunnskap og erfaring som kan fungere som kunnskapsformidlere, pådrivere og prosessledere, på regionalt og lokalt plan. Dette arbeidet kan forankres i en operativ enhet i et direktorat eller kan bli ivaretatt av andre kompetansemiljøer.

Likestillingscenteret og KUN senter for kunnskap og likestilling, har gjennom prosjektet *Regionalt senter for likestilling og mangfold* erfart at virksomhetenes kompetanse ofte er for lav til at de selv igangsetter arbeid med integrering av likestillingsperspektiv i planer og daglig drift. Ut fra denne erfaringen er det derfor viktig at det finnes tilgjengelig kunnskap og ressurser om praktisk likestillingsarbeid i alle regioner. Et 10-års systematisk kompetansehevingprogram, vil gjøre at integreringsstrategien har langt større forutsetninger for å lykkes i framtida.

Det er viktig at et nytt direktorat gis ramme og ressurser til praktisk pådriver og prosessarbeid. Det er utarbeidet mange gode veiledere, undervisningsopplegg og sjekklister som vil kunne bli tatt i bruk av flere, hvis de samtidig tilbys bistand fra kunnskapsrike prosessledere som kan være med å igangsette likestillingsaktiviteter i virksomhetene. Likestillingscenteret erfarer at de aller fleste er positive til å arbeide med likestilling når vi tar initiativ og tilbyr *vår* fagkompetanse.

Med vennlig hilsen



Signe Opsahl  
Daglig leder