



Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
20114529

Vår ref.
11/3030-12 667/SYKO

Dato:
Oslo, 12.03.2012

Høring NOU 2011:18 Struktur for likestilling

Landsorganisasjonen i Norge viser til departementets brev av 09.12.11, angående ovennevnte.

LO mener NOU 2011:18 *Struktur for likestilling* er et viktig bidrag til den videre politikktutforming for likestilling og likeverd, og mot diskriminering. Utredningen dokumenterer at arbeidet med likestilling i kommunesektoren og i staten i for liten grad prioriteres, og at ”mainstreaming”-strategien ikke har fungert tilfredsstillende. Utredningen gir interessante vurderinger av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) sine roller og oppgaver.

Selv om Norge har kommet langt når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn, kommer fremdeles kvinner systematisk dårligere ut når det gjelder arbeid, inntekt og innflytelse. Mens de andre diskrimineringsgrunnlagene handler om inkludering av minoritetsgrupper, er kjønn en tversgående dimensjon. LO mener denne vesensforskjellen i noen grad er underkommunisert i NOUen, blant annet gjennom at likestillingsbegrepet ofte brukes om alle diskrimineringsgrunnlag.

LO mener utredningen viser at det er behov for en forsterket likestillingsinnsats i årene framover. Det er behov for en styrket ”struktur”, der LO går inn for å dele dagens Likestillings- og diskrimineringsombud i to forsterkede ombud som også skal ha pådriverroller. Videre er det behov for en langt tydeligere bevisstgjøring blant myndighetsutøverne, fra kommune til stat, i politikktutforming, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. LO synes forslaget om et tiårig utviklingsprogram er spennende og at dette bør utvikles videre.

LO mener utredningen bærer noe preg av å være en ekspertutredning. Det er en svakhet ved utredningen at den bare i begrenset grad omtaler betydningen av arbeidslivet og arbeidslivets organisering. Utvalget anfører selv at det innenfor tidsrammen ikke har kunnet utrede partenes betydning (s 117). LO vil understreke at arbeidslivet er grunnleggende for samfunnsutviklingen. Et mer likestilt arbeidsliv er nøkkelen til et mer likestilt samfunn, og i den norske modellen spiller partene en avgjørende rolle. En representasjon fra arbeidslivets parter i utvalget, ville forhåpentligvis gitt en sterkere vektlegging av den rollen partene, herunder tillitsvalgte på ulike nivåer, kan spille i et framtidig løft av likestillingspolitikken.

Et viktig krav fra LO er at oppnevninger av medlemmer i Likestillings- og diskrimineringsnemnda også må foretas også blant representanter for partene.

1. Om hovedforslagene

Utvalgets hovedkonklusjon, slik LO leser det, er at årsaken til manglende likestillingsarbeid er at ”iverksettingsstrukturen på likestillingsfeltet er for svak til å realisere ambisjonene i likestillingspolitikken” (s 25) og utvalget anbefaler at det etableres et nytt direktorat for likestilling. Dette direktoratet skal ha ansvar for alle diskrimineringsgrunnlag. Samtidig foreslår utvalget å videreføre LDO som et felles likestillings- og diskrimineringsombud, men med noen presiseringer om hvilke oppgaver ombudet skal prioritere, herunder innenfor pådriverrollen.

Da LDO ble opprettet, var LO motstandere av et felles ombud for de ulike diskrimineringsområdene, da vi mente dette ville svekke arbeidet med kjønnslikestilling. Utredningen dokumenterer at det er behov for en forsterket innsats for å bedre likestillingen mellom kvinner og menn. LO er glad for at utvalget legger til grunn at det ikke skal arbeides videre med en felles Likestillings- og diskrimineringslov, og vil igjen understreke viktigheten av å beholde Likestillingsloven.

LO mener den beste måten å styrke strukturen for likestilling er gjennom å dele opp dagens Likestillings- og diskrimineringsombud i to ombud: Et Likestillingsombud og et Diskrimineringsombud. Dette forutsetter økte ressurser, slik at ombudene sikres fortsatt høy kompetanse og gjennomslagskraft. I tillegg til dette, kan det vurderes å etablere et nytt likestillingsdirektorat. Det vil videre være svært positivt dersom det etableres regionale kontorer som kan bidra med tilsyn og veiledning for arbeidsgivere i privat og offentlig sektor. Det er også, slik NOUen argumenterer for, et stort behov for utviklingsarbeid, både i kommunesektoren, i staten og i arbeidslivet. En tydeliggjøring av aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP), kan gi tillitsvalgte et bedre grunnlag for å kunne delta aktivt i likestillingsarbeidet.

2. Nærmere kommentarer til utvalgets enkeltforslag:

Forbud mot sammensatt diskriminering

Utvalget foreslår at hver av de aktuelle lovene tar inn en egen lovbestemmelse med forbud mot sammensatt diskriminering. LO støtter forslaget.

Tydeliggjøre aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere

Utvalget foreslår at Likestillingslovens § 1 tar inn presiseringer om aktivitetsplikten som tilsvarer slike presiseringer i Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Presiseringene følger allerede langt på vei av forarbeidene til Likestillingsloven. Disse presiseringene skal gjelde alle virksomheter, uavhengig av størrelse. LO støtter forslaget.

Ytterligere konkretiseringer i loven for alle offentlige virksomheter og private virksomheter med minst 50 ansatte.

I tillegg foreslår utvalget at kravene til virksomheter med mer enn 50 ansatte blir ytterligere konkretisert. Dette forslaget bygger delvis på forslag fra Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009:14). I høringen til denne, mente LO grensen for antall ansatte i bedriftene som skulle omfattes av slike ytterligere krav, kunne settes lavere enn 50. Selv med en reduksjon til 20 ansatte, vil kun om lag 13% av alle arbeidsgivere (2009-tall) bli omfattet av en slik utvidet aktivitetsplikt. På denne bakgrunn støtter LO forslaget, men ber departementet vurdere å sette grensen for antallet ansatte i bedriftene som skal omfattes, lavere enn 50.

Konkretisering av aktivitetsplikten for offentlige myndigheter og tjenesteutøvere

Utvalget foreslår at loven konkretiserer aktivitetsplikten som offentlige myndigheter har i kraft av å være myndighetsutøvere og tjenesteytere og at det også gis en plikt til å dokumentere, men ikke til å redegjøre. Utvalget påpeker at arbeidet med oppfølging av denne aktivitetsplikten foreløpig er kommet kort. LO mener en konkretisering kan være et viktig bidrag, og støtter forslaget.

Tilsvarende konkretiseringer av aktivitetsplikten for andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn

Utvalget mener det bør vurderes tilsvarende lovregler som konkretiserer aktivitets- og redegjørelsesplikten 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 i tillegg at det bør vurderes å innføre en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter når det gjelder alder. LO støtter utvalgets vurderinger.

Et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid.

LO synes forslaget er spennende og at det bør videreutvikles. I følge utredningens forslag skal midlene blant annet bidra til:

- Utvikling av tiltak knyttet opp mot den aktivitets- og redegjørelsesplikten som både offentlige og private arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner er omfattet av.
- Utviklingsarbeid knyttet til kommuners og fylkeskommuners aktivitetsplikt som tjenesteytere og myndighetsutøvere.

I tillegg bør midler i et slikt program kunne brukes til utviklingsarbeid i statlig forvaltning. LO vil understreke viktigheten av likestillingsarbeidet i arbeidslivet, og at partene involveres i utvikling av en slik satsning.

Likestillings- og diskrimineringsombudet

LOs standpunkt er at det bør etableres to ombud (se over). Vurderingene under gjelder i det tilfellet ombudet videreføres i som et felles likestillings- og diskrimineringsombud.

Utvalget påpeker at ombudet har utfordringer knyttet til å være et lavterskeltilbud, men slår seg til ro med at ombudet har startet et strategiarbeid for å nå bredere ut. LO ber departementet følge denne utviklingen tett.

Når det gjelder selve klagesaksbehandlingen vurderer utvalget at ombudet utfører et godt arbeid, og et viktig nybrottsarbeid i forhold til sammensatt diskriminering. LO merker seg denne vurderingen, men understreker at arbeid med kjønnslikestilling ikke må gå på bekostning av at ombudet også har ansvar for andre diskrimineringsgrunnlag.

Arbeidet med redegjørelsespliktene vurderes å ha holdt god kvalitet, men ombudet har samlet sett kontrollert få virksomheter. Utvalget mener ombudet bør intensivere arbeidet med kontroll av redegjørelsene når det gjelder kjønn, etnisitet, religion og funksjonsnedsettelse. LO er enig i dette, og vil understreke behovet for å koble kontroll med veiledning og kompetanseutvikling. Indirekte diskriminering er ofte et resultat av ubevisste valg.

Også pådriverfunksjonen foreslås videreført. Utvalget foreslår å at forskriften om ombudets mandat forenkles og presiserer kjerneoppgavene i pådriver- og kompetansefunksjonen med vekt på kunnskapsproduksjon og dokumentasjon og kunnskapsbasert veiledning og informasjon. LO er enige i disse vurderingene.

En del av utvalgets mandat var også å foreta en særskilt vurdering av ombudets tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med internasjonale forpliktelser. Gjennomgangen

viser at det er betydelige utfordringer knyttet til dette arbeidet, og utvalget mener ombudets arbeid med dette må styrkes. Utvalget foreslår at det tas inn en presisering i forskriften om LDO om at ombudet skal rapportere om motstrid mellom norsk rett og forvaltningspraksis og konvensjonene til BLD. Utvalget foreslår også at ombudet gis økte ressurser til dette arbeidet. LO er enige i dette.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Utvalget foreslår to viktige endringer i nemndas myndighet. For det første foreslår utvalget at nemnda skal kunne tilkjenne oppreisning. For det andre foreslår utvalget at nemnda gis myndighet til å overprøve andre forvaltningsmyndigheters enkeltvedtak når slike vedtak er truffet i egenskap av å være arbeidsgiver. Det foreslås også at det åpnes for fri rettshjelp i saker der nemnda finner at forvaltningsvedtak er i strid med diskrimineringslovgivningen. LO støtter forslagene, og mener de kan innebære en vesentlig styrking av nemnda som et lavterskelorgan.

LO vil også gjenta sitt krav om at oppnevninger foretas også blant representanter for partene i arbeidslivet. LO mener dette vil gi nemnda viktig kompetanse og ikke vil svekke dens uavhengighet.

Samråd med likestillingsorganisasjonene.

Utvalget foreslår at det etableres et kontaktutvalg mellom de sentrale myndighetene og likestillingsorganisasjoner og at de statlige tilskuddene til de friville organisasjonene som arbeider med kjønnslikestilling bør øke. LO støtter forslagene.

Forum for likestilling i arbeidslivet

Utvalget foreslår at det opprettes et forum for likestilling i arbeidslivet mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet. Et overordnet mål for forumet bør være å bidra til oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten i diskrimineringslovgivningen. Etter at utvalgets utredning ble lagt fram, har BLD invitert partene til «Møteplass for likestilling i arbeidslivet». Formålet med møteplassen er litt uklart, og LO mener utredningens forslag om å knytte arbeidet opp til aktivitets- og redegjørelsesplikten bør tas med i det videre arbeidet. Dersom et slikt organ skal oppnå den tilstrekkelige tyngden, må statsråden møte fast.

LO imøteser videre dialog med departementet om forslagene til utredningen.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Gerd Kristiansen
(sign.)

Stein Reegård
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.