

SAKSUTSKRIFT

Arkivsak-dok. 11/08180-2
Saksbehandler Bent-Roni Oterholt

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Plan- og økonomiutvalget	15.03.2012	20/12

Høringsuttalelse - Struktur for likestilling

Saken er fremmet etter prinsippet om fullført saksbehandling.
Følgende har vært medsaksbehandlere: Flemming Johnsen, kommuneområde helse og sosial.

Vedlegg:

Skriv inn vedlegg her

Sammendrag:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har sendt ut NOU 2011:18 "Struktur for likestilling" på høring. Utredningen tar særlig for seg de organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet i offentlig regi. Den har forslag til lovendringer, ny organisering av de statlige tilsynsmyndighetene, økonomiske virkemidler og ikke minst nye tiltak, særlig knyttet til utvidelse av aktivitets- og rapporteringsplikten for kommunene.

I rådmannens forslag til høringsuttalelse legges det vekt på at godt likestillingsarbeid best fremmes gjennom motiverte ledere og ansatte, som sammen jobber om utfordringene, ikke gjennom økt kontroll og tilsynsvirksomhet fra sentrale myndigheter. Likeledes stilles det kritisk spørsmål til behovet for å etablere et eget likestillingsdirektorat, i stedet for å satse på samordning av dagens tjenesteområder, samtidig som man legger bedre til rette for god dialog med kommune og brukere. Mens forslaget om etablering av et statlig finansiert utviklingsprogram for likestillingsarbeid støttes fullt ut, stilles det spørsmål ved nødvendigheten av å etablere et nytt forum for likestilling i arbeidslivet kontra å benytte de møtearenaene som allerede finnes. Avslutningsvis blir det påpekt at eventuelle endringer som gir økonomiske konsekvenser for kommunesektoren, må kompenseres fullt ut av staten.

Utredning:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har sendt ut NOU 2011:18 "Struktur for likestilling" på høring. Alle norske kommuner og KS er blant høringsinstansene. Det såkalte Skjeie-utvalget ble oppnevnt i februar 2010 for å utrede kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Målet med utredningen er å legge grunnlag for en helhetlig og

kunnskapsbasert likestillingspolitikk. Utredningen tar særlig for seg de organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet i offentlig regi, på lokalt, regionalt og sentralt nivå. Utredningen har forslag til lovendringer, organisatoriske endringer, nye tiltak og forslag til økonomiske virkemidler.

Utredningen har følgende hovedforslag:

1. Presiseringer i lovgrunnlaget (lovendringer til likestillingsloven):

1.1. Sammensatt diskriminering

Utvalget foreslår et forbud mot diskriminering på flere grunnlag (i samme sak), eller sammensatt diskriminering i likestillingsloven. Det blir også foreslått et tilsvarende forbud i de øvrige diskrimineringslovene.

1.2. Aktivitetsplikten for arbeidsgivere og offentlige myndigheter

Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for arbeidsgivere, og aktivitetsplikten for offentlige myndigheter som myndighetsutøvere og tjenesteytere, konkretiseres i lovgivningen. BLD tillegges myndighet til å føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter, med mulighet til å delegere oppgaven til et underliggende organ (direktorat). Ombudet intensiverer kontrollen med arbeidsgiveres redegjøringsplikt.

1.3. Tydeliggjøring av aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere

Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere blir gjort tydeligere i likestillingsloven, slik at den blant annet omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering.

1.4. Private virksomheter med minst femti ansatte og alle offentlige arbeidsgivere

Utvalget foreslår at private virksomheter med minst 50 ansatte og alle offentlige arbeidsgivere får konkretisert aktivitetsplikten. I tillegg til at disse virksomhetene skal fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet, skal de 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. Videre foreslår utvalget at virksomhetene får plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn, at de skal kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten, at de skal forebygge diskriminering og trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering, samt holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling. Utvalget foreslår at virksomhetene skal ha en plikt til å drive systematisk arbeid på disse ulike områdene.

1.5. Konkretisering av aktivitetsplikten for offentlige myndigheter

Offentlige myndigheter har en aktivitetsplikt i rollen som tjenesteyter og myndighetsutøver. Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for offentlige myndigheter blant annet skal omfatte kartlegging av tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for kjønnslikestilling, også sett i sammenheng med de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, holde oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling, der det er relevant forebygge diskriminering, trakassering mv. knyttet til kjønn og motarbeide og bekjempe fordommer og stereotyper. Utvalget foreslår at de offentlige myndighetene får plikt til å drive et systematisk arbeid på disse områdene.

Videre foreslår utvalget at myndighetene skal ha en plikt til å dokumentere de tiltakene som følger av aktivitetsplikten, men at det ikke skal være noen redegjøringsplikt.

1.6. Tilsvarende konkretiseringer av aktivitetsplikten for andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn

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

2. Nytt likestillingsdirektorat

Den foreliggende utredningen omfatter forslag til en ny organisasjonsstruktur for likestilling. Utvalget foreslår at det etableres et nytt direktorat underlagt Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet med fagansvar for gjennomføring av likestillingspolitikken. Direktoratet skal arbeide med likestilling på flere diskrimineringsgrunnlag med følgende kjerneoppgaver:

- føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter
- gi opplæring om aktivitets- og redegjørelsesplikten i arbeidslivet,
- forvalte økonomiske virkemidler innen likestillingsarbeid,
- iverksette politisk vedtatte tiltak, og
- ivareta dokumentasjon og kunnskapsformidling.

Utvalget foreslår at det etableres fem regionkontorer i tilknytning til direktoratet.

3. Et tiårig utviklingsprogram for likestilling

Videre foreslår utvalget at det iverksettes et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid, med en årlig satsning på 200 mill kr. Utvalget viser til at man i Sverige har hatt en storstilt satsning for utvikling av offentlig likestillingsarbeid. Programmet skal støtte opp om det regionale og lokale likestillingsarbeidet.

4. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda videreføres med dagens organisasjonsform, men ombudets mandat presiseres for å tydeliggjøre kjerneoppgavene dokumentasjon (også av egne saker) og veiledning. Ombudet og nemnda får ansvar for å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i likestillingsloven.

Styrking av LDOs konvensjonstilsyn

Utvalget foreslår at LDOs tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i overensstemmelse med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon blir styrket.

Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har ikke myndighet til å tilkjenne oppreisning, eller erstatning for ikke- økonomisk tap for diskrimineringsbrudd. Oppreisning er hovedreaksjonen ved brudd på diskrimineringsforbudet. Utvalget foreslår at Likestillings- og diskrimineringsnemnda får myndighet til å tilkjenne oppreisning. I tillegg foreslår utvalget 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, og anbefaler fri rettshjelp.

5. Samråd mellom myndighetene og sivilt samfunn

Utvalget foreslår at det etableres et kontaktutvalg mellom de sentrale myndighetene og likestillingsorganisasjonene. Utvalget foreslår også at det opprettes et forum for likestilling i arbeidslivet mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet.

Videre foreslår utvalget å øke den økonomiske støtten til organisasjoner på likestillingsfeltet.

Forslag til høringsuttalelse fra Sarpsborg kommune

- **Aktivitets- og redegjøringsplikten**

Sarpsborg kommune er blant de utvalgte kommuner som gjennom flere år har vært gjenstand for revisjon fra departementet og Likestillingssenteret, og har dermed praktisk erfaring med aktivitets- og redegjøringsplikten. Som stor arbeidsgiver er Sarpsborg kommune fullt innforstått med viktigheten av å drive forebyggende diskrimineringsarbeid. Men det er vår erfaring at aktivitets- og redegjøringsplikten ikke er et velegnet virkemiddel for dette, da den medfører urimelig stor bruk av ressurser, uten at virkningene er dokumentert.

For å oppnå resultater på likestillingsområdet er det avgjørende at kommunesektoren har fleksibilitet og handlingsrom slik at tiltak og aktiviteter kan iverksettes ut fra lokale forhold. Kontrollbasert tilnærming med omfattende krav til rapportering blir lett detaljstyrende, krever mye merarbeid og vil erfaringsmessig ikke virke motiverende på utviklingen av lokalt likestillingsarbeid. Sarpsborg kommune har investert i nytt lønns- og personalsystem, og har dermed et verktøy som er fullt på høyde med det som kreves i en moderne bedrift. Men dagens personalsystemer aggregerer ikke mange av de opplysningene som blir etterspurt av tilsynsmyndigheten. For å kunne oppfylle kravene fra kontrollmyndigheten blir kommunen tvunget til å etablere egen utredningskapasitet, noe som krever økte ressurser.

Godt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid fremmes etter vårt syn best gjennom motiverte ledere og ansatte som sammen jobber med utfordringene - ikke gjennom økt kontroll og tilsynsvirksomhet fra sentrale myndigheter.

Sarpsborg kommune støtter derfor ikke utvalgets forslag til endring/utvidelse av aktivitets- og rapporteringsplikten for arbeidsgivere, inklusive utvidelse av aktivitetsplikten for andre grunnlag enn kjønn, og med tilsvarende utvidelse på områder der kommunen er tjenesteyter og myndighetsutøver. Slike utvidelser kan ikke prioriteres - holdt opp mot økte krav på områder som er kommunesektorens kjerneoppgaver rettet mot innbyggerne.

- **Organisatoriske rammer**

Sarpsborg kommune har erfart at man som lokal myndighet må forholde seg til mange ulike instanser på likestillingsområdet, og det kan være vanskelig å se hvilket nivå man skal henvende seg til i konkrete saker. Tilsvarende henvender Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD), Bufdir, IMDi, fylkesmennene, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og de regionale likestillingssentrene seg til kommunen med ulike krav og oppgaver. Det kan synes som om dagens organisering mer er et resultat av den historiske utviklingen som har skjedd på likestillingsfeltet - enn en gjennomtenkt helhetsløsning. Man bør vurdere om en bedre samordning av dagens tjenester, inklusive god informasjon til kommuner og andre

brukere, vil kunne løse disse utfordringene og være et fullgodt alternativ til etableringen av et helt nytt direktorat.

- **Statlig finansiert utviklingsprogram**
Sarpsborg kommune ser meget positivt på at det etableres et statlig finansiert utviklingsprogram for lokalt og regionalt likestillingsarbeid. Tiltaket vil bidra til å støtte opp om, og gi innovasjonsmuligheter for kommuner som arbeider aktivt med likestillingsarbeid på alle områder, både kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion.
- **Nytt møteforum**
Når det gjelder ønsket om å opprette et nytt forum for likestilling i arbeidslivet mellom departementet og partene i arbeidslivet, anbefaler Sarpsborg kommune at man benytter de mange kontaktpunktene som allerede finnes mellom partene i arbeidslivet.
- **Økonomiske konsekvenser for kommunesektoren**
For Sarpsborg kommune er det viktig å påpeke at eventuelle endringer som vil gi økonomiske konsekvenser for kommunesektoren, må kompenseres fullt ut av staten.

Miljømessige konsekvenser:

Økonomiske konsekvenser:

Rådmannens innstilling:

Sarpsborg kommune oversender høringsuttalelse på NOU 2011:18 Struktur for likestilling til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet slik det framgår av saksframstillingen.

Behandling i Plan- og økonomiutvalget 15.03.2012

Ordfører orienterte om forespørsel om hvorfor rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne ikke hadde fått saken til uttalelse. Kort høringsfrist gjør at saken kun blir lagt fram for plan- og økonomiutvalget.

Følgende hadde ordet ved behandling av saken: Frank Wisur (H), rådmann Unni Skaar, kommunesjef HR Reidar Handelsby.

Votering

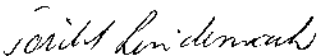
Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Plan- og økonomiutvalgets vedtak

Sarpsborg kommune oversender høringsuttalelse på NOU 2011:18 Struktur for likestilling til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet slik det framgår av saksframstillingen.

RETT UTSKRIFT

Dato 16. mars 2012


Torild Lindemark
møtesekretær

Saksutskrift sendes saksbehandler for ekspedering / oppfølging.