

Barne-, likestillings, og
inkluderingsdepartementet
Samlivs- og likestillingsavd.

Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Dato: 09.mars 2012

Deres ref.: Elin Rønningen
201104529

Vår ref.: 09032012

Saksbeh.: Åsta L. H. Einstabland

Hørings NOU 2011:18 Struktur for likestilling

Senter for likestilling (SL) har valgt å gi følgende høringsuttalelse:

SL synes det er svært positivt at Regjeringen har nedsatt et likestillingsutvalg med mandat til å utrede grunnlaget for en fremtidig og helhetlig likestillingspolitikk basert på livsløp, etnisitet og klasse.

Om Senter for likestilling

Senter for likestilling er et samarbeid mellom Universitetet i Agder, Agderforskning og agderregionen. Senterets mål er å samle og styrke forskning og kompetanse på kjønn og likestilling på Agder, styrke utdanning og formidling om kjønn og likestilling og være en drivkraft for økt likestilling i regionen. Senteret har siden opprettelsen vært engasjert i flere små og store utviklingsprosjekter og aktiviteter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette bidrar til utvikling av ny kunnskap om likestilling, og kunnskap om betydningen av likestilling og mangfold i samfunnsutviklingen. Senter for likestilling har frem til 28.februar i år vært et fireårig prosjekt, men er nå gått over til å være et permanent senter ved Universitetet i Agder.

Høringsuttalelse

For nesten 10 år siden fastslo Makt- og demokratiutredningen (NOU 2003:19) at likestillingsfeltet var preget av gode intensjoner, men et prinsipp som ofte måtte vike.

Offentlige myndigheter har hatt høye mål for likestillingspolitikken, men de økonomiske ressursene satt av til dette arbeidet har ikke vært adekvate i forhold til en reell måloppnåelse.

Vi ser at behovet er stort for å utvikle en offensiv og helhetlig likestillingspolitikk, særlig i lys av våre internasjonale og overnasjonale forpliktelser med ønske å være et foregangsland innenfor likestillingsfeltet.

Likestillingslovens formålsparagraf forplikter offentlige myndigheter til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling på alle samfunnsområder. I senere tid har lovverket blitt utvidet til å gjelde alle vedtatte diskrimineringsgrunnlag. Det fordrer kompetanse og et godt utbygd virkemiddelapparat med regional tilknytning for å møte morgendagens utfordringer på feltet.

SL stiller seg bak utvalgets forslag som vi mener vil styrke virkemiddelapparatet.

Vi har valgt å presisere de tre følgende punktene:

1. *Justering og presisering av lovverket*
2. *Opprettelse av et direktorat for likestilling med regionalt nedslagsfelt*
3. *10-årig utviklingsprogram for regionalt og lokalt likestillingsarbeid, inkludert praktisk pådriver og prosessarbeid.*

1. Justering og presisering av lovverket

-Sammensatt diskriminering

Vi slutter oss til utvalgets forslag om forbud mot diskriminering på flere grunnlag inn i likestillingsloven.

-Presisering av lovverk for alle arbeidsgivere

Vi slutter oss til en presisering av lovverket for alle arbeidsgivere, herunder tydeliggjøringen av aktivitets- og redegjørelsesplikten med ett mer helhetlig diskrimineringsvern.

-Offentlige myndigheter og aktivitets- og redegjørelsesplikten

Vi slutter oss til forslaget om at de offentlige myndighetene får plikt til å drive et systematisk arbeid i forhold til diskrimineringsgrunnlagene.

Videre sier vi oss enige i en tydeliggjøring av aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere, med en tydelig konkretisering av hva aktivitetsplikten skal inneholde. Frem til nå har aktivitetsplikten vært for generelt utformet, noe som gjør det vanskelig å se om arbeidsgiver har oppfylt sine forpliktelser. En sterkere presisering av aktivitetsplikten vil gjøre det lettere å vurdere om en arbeidsgiver har oppfylt sin plikt.

En viktig del av pådriverarbeidet er informasjon og kunnskapsformidling i forhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten, og vi ser at det er svært viktig at arbeidsgiver redegjør for sine aktiviteter. Fordelen med redegjørelsesplikten er at aktivitetene blir veldig synlige, hva har blitt gjort og hva har ikke blitt gjort, hva har fungert og hva har ikke fungert. Ved å erstatte redegjørelsesplikten med en dokumenteringsplikt ser vi at det kan tvinge frem et mer jevnlig og sammenhengende likestillingsarbeid, noe som selvfølgelig er ønskelig. Hvorvidt man fokuserer på en redegjørelsesplikt eller en dokumenteringsplikt ønsker vi en konkretisering av innholdet av plikten på en måte som gjør det lett for arbeidsgivere å rapportere godt og systematisk.

Frem til nå har hovedfokuset vært på aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgiversiden, men det er også svært viktig å ha et likestillingsperspektiv i forhold til likeverdige offentlige tjenester. Vi ser ett behov for en tydeliggjøring og konkretisering av aktiviteter og plikter i forhold til dette området. For å kunne skape og opprettholde et likeverdig og likestilt samfunn er det viktig at vi kan garantere likeverdige tjenester som tar hensyn til at borgerne har ulike ståsted, ønsker og behov.

2. Nytt likestillingsdirektorat

Utvalget foreslår at det etableres et nytt direktorat underlagt Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet med fagansvar for gjennomføring av likestillingspolitikken.

SL mener at det å ha et direktorat er et viktig satsningsområde for likestillingsarbeidet fremover, og et godt svar på regjeringens høye ambisjonsnivå for likestilling. Ingen av dagens direktorat har et ansvar for å være et fagdirektorat for likestilling mellom kjønn, og med innføring av regionale likestillingsdirektorat har man en mulighet til å demme opp for denne manglende linken. Den fagkunnskapen og de metoder og data som allerede eksisterer på likestillingsfeltet mener vi er tilstrekkelige for å kunne jobbe med likestillingsintegrering på en god måte, det som mangler er det strukturelle og systematiske arbeidet med kunnskapsoverføring og kunnskapsdeling, og det er her vi ser for oss at et direktorat vil være svaret. Videre sier vi oss enige i at direktoratet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlag, og ser det derfor som naturlig at man tar en ny gjennomgang av de oppgaver som p.t ligger hos BLD, IMDI, BUFDIR og Arbeids – og velferdsdirektoratet, og ser på hvilke oppgaver som mer naturlig vil ligge i et likestillingsdirektorat.

Vi ønsker å presisere viktigheten av at direktoratene blir regionale og legges til der likestillingskompetansen allerede finnes. Det er ett sterkt behov for videre kompetanseutvikling og en større satsning og fokus på likestillingslovgivning og likestillingsarbeidet i regionene. Under våre

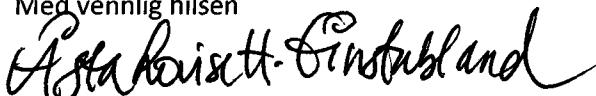
nettverkssamlinger erfarer likestillingsentrene- og aktørene at utfordringene og behovene varierer i de forskjellige regioner; fra by og land, distrikt og sentrale strøk, - og det er særdeles viktig at dette blir hensyntatt og at de foreslåtte direktorat blir lagt i de regioner hvor sentrene og kompetansen allerede ligger for på den måten iverksette direktoratene på mest mulig hensiktsmessig måte. De ulike likestillingsentrene har gjort et godt arbeid i forhold til sin region og opparbeidet både goodwill, kompetanse, og gode samarbeidskontakter som det er viktig å videreføre og forsterket ved et direktorat. Samtidig mener SL det viktig at direktoratene ikke blir en konkurrent som stjeler kompetansen til eksisterende likestillingsentre- og aktører, men at man klarer å få til et sterkt og godt samarbeid som trekker ut det beste av de erfaringer som de ulike institusjonene allerede har ervervet seg på feltet. Vi slutter oss til de forutsetninger som de andre sentrene (Kun Senter for Kunnskap og Likestilling og Likestillingscenteret) legger til grunn for opprettelsen av direktorat; Vi støtter modellen med fem regionkontor der et av kontorene skal ha et koordinerende ansvar med hensyn til styringsdialogen med departementet og arbeidet med den helhetlige kunnskapsutviklingen på feltet, og vi forutsetter at det nye likestillingsdirektoratet skal ha et regionalt nedslagsfelt som bygges gradvis opp for å kunne etablere god fagkompetanse.

3. Et tiårig utviklingsprogram for likestilling

Utvalget foreslår 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 og programmet skal støtte opp om det regionale og lokale likestillingsarbeidet.

Her ønsker vi å vise til og slutte oss til høringssvarene fra KUN og Likestillingscenteret på Hamar. Deres prosjekt *Regionalt senter for likestilling og mangfold* viser at virksomheter ofte har lav kompetanse og at arbeidet med integrering av likestillingsperspektiv i planer og daglig drift er sporadisk, eller til og med fraværende. Av den grunn er det avgjørende at det finnes tilgjengelig kunnskap og ressurser om praktisk likestillingsarbeid regionalt og lokalt. SL tror at et 10-årig systematisk kompetansehevingsprogram vil kunne utruste virksomheter og institusjoner med de nødvendige verktøy og kompetanse for gjennomføring og oppfølging av likestillings- og integreringsstrategier, noe vi klart ser mangler i dag. Det er ett stort behov for fagfolk og praktikere på feltet som kan agere som pådrivere og ressursledere både på regionalt og lokalt nivå og vi anser det som svært viktig at et nytt direktorat gis de nødvendige rammer og ressurser til at satsingen også inkluderer praktisk pådriver- og prosessarbeid.

Med vennlig hilsen



Åsta Lovise H. Einstabland

Leder, Senter for likestilling

Tlf: 38141602/90938856

E-post: asta.l.einstabland@uia.no