

Synshemmede Akademikere
Postboks 5911 Majorstuen
0308 OSLO
e-post: styre@saf-org.no

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

Høringsuttalelse til NOU 2011: 18 Struktur for likestilling

Synshemmede Akademikere, SAF, avgir med dette sin høringsuttalelse til NOU 2011: 18 Struktur for likestilling.

Vi støtter rent prinsipielt alle utvalgets forslag, men vi vil knytte noen kommentarer til noen av dem. SAF er medlem av Menneskerettsalliansen. Vi henviser derfor til deres høringsuttalelse for kommentarer til øvrige forslag.

Før vi kommenterer spørsmålene i høringsbrevet vil vi komme med noen generelle kommentarer.

Gjennom mange års interessepolitisk arbeid for synshemmede med og i høyere utdanning har vi erfart at de ulike diskrimineringsgrunnlagene har svært ulik status. Et stort flertall erkjenner at de finnes kjønnsdiskriminering i vårt samfunn og at grupper med annen etnisk bakgrunn enn norsk blir diskriminerte. Imidlertid er erkjennelsen av at funksjonsnedsettelse er grunnlag for diskriminering fortsatt lav. Videre er ulike funksjonsnedsettelser ikke i fokus når det snakkes om mangfold. I slike tilfeller snakkes det stortsett om etnisk mangfold.

Den foreliggende utredningen og veien fram til den er dessverre intet unntak. Det er beklagelig at regjeringen utreder en struktur for likestilling uten å inkludere funksjonsevne som ett av grunnlagene. Likestilling blir oppfattet som noe som kun gjelder kjønn. Vi finner det uforståelig at regjeringen ikke fant det nødvendig for utvalget å innhente fagkompetanse på feltet funksjonsevne etter at utvalget selv anmodet om dette.

Spørsmål 1: Presisering i lovgivningen

SAF er opptatt av at alle skal ha samme grad av vern mot diskriminering og vi er glade for at Likestillingsutvalget tar til orde for harmonisering av lovverket.

SAF er enig i at det gjøres et skille i forpliktelser mellom bedrifter som har 50 ansatte eller mindre. Men vi opprettholder vårt forslag fra høringen til NOU 2009: 14 om at aktivitetsplikten skal gjelde for bedrifter med mindre enn 50 ansatte.

SAF mener det er behov for en tydeliggjøring av aktivitetsplikten for private arbeidsgivere med minst femti ansatte i alle diskrimineringslovene.

Det er lite kunnskap om lønnsforskjeller og ufrivillig deltid på grunn av funksjonsnedsettelse, men det er all grunn til å tro at dette er et problem. AKU for 2. kvartal 2011 viser at 47 % av sysselsatte funksjonshemmede jobber deltid, 61 % av kvinnene og 31 % av mennene. Det er tidligere kommet fram at svært mange jobber i små stillinger.

SAF støtter Likestillingsutvalgets forslag til konkretisering av aktivitetsplikten for offentlig myndighet i likestillingsloven. Bortsett fra rapportering på tilstand, mener vi tilsvarende presiseringer må inn i de øvrige diskrimineringslovene.

SAF opprettholder også våre forslag om at utdanningsinstitusjoner skal ha en egen aktivitetsplikt, og at aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner ikke må fjernes jf. vår høringsuttalelse til NOU 2009: 14.

Vi mener det er av stor betydning for å styrke likestillingsarbeidet at forbud mot diskriminering ledsages av aktivitetsplikt innenfor den enkelte institusjons og organisasjons virksomhet.

Synshemmede erfarer at arbeidstakerorganisasjoner har for lite fokus på de utfordringer som møter oss i arbeidslivet.

Spørsmål 2: Nytt likestillingsdirektorat

SAF støtter utvalgets forslag til ny struktur for likestillingsarbeidet.

En direktoratsmodell på sentralt og regionalt nivå vil gi likestillingspolitikken et løft som vi erfarer det er behov for.

SAF vil imidlertid understreke betydningen av at direktoratet tilføres kompetanse på likestillingsfeltet i forhold til de ulike diskrimineringsgrunnlag. Vi har erfart gjennom 30 år som synshemmedes interesseorganisasjon at manglende kompetanse er et av hovedproblemene, både i fagdepartementene og underliggende etater som vi kommer i kontakt med på arbeids- og utdanningsområdet.

En forutsetning for at tilsynet med offentlige myndigheters aktivitetsplikt skal bli effektivt, er at tilsynsansvarlig har nødvendig kunnskap til å identifisere diskriminerende praksiser og barrierer.

Magne Bolme
leder, Synshemmede Akademikere