

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler:
Jorunn Solgaard

Kopi til

Vår dato
06.03.2012

Vår referanse
2011-0047

Deres referanse

Høringssvar - NOU 2011:18 Struktur for likestilling

Unio har hatt NOU 2011:18 Struktur for likestilling på høring. Likestillingsutvalget har hatt en grundig og ikke minst viktig gjennomgang av de organisatoriske rammebetingelsene for likestillingsarbeidet. Det er fremdeles store utfordringer i Norge knyttet til strukturell diskriminering og utvalgets arbeid peker på klare svakheter ved dagens struktur. Utvalget foreslår 18 konkrete tiltak, nedenfor følger Unios kommentarer og vurderinger av tiltakene.

Unios kommentarer

Presiseringer i lovgrunnlaget

Sammensatt diskriminering.

Utvalget foreslår et forbud mot sammensatt diskriminering tas inn i likestillingsloven og de øvrige diskrimineringsgrunnlag. Dette styrker håndhevingen av diskrimineringsvernet der de ulike grunnlag samvirker og forsterker hverandre uten at det ene eller det andre grunnlaget er mer fremtredende enn det andre, og der ett enkelt grunnlag i seg selv ikke er sterkt nok til å konstatere diskriminering. Et vern mot sammensatt diskriminering kan også bidra til å synliggjøre at noen grupper i større grad enn andre utsettes for diskriminering. Unio støtter dette forslaget.

Aktivitetsplikten for arbeidsgivere og offentlige myndigheter

Utvalget foreslår at aktivitetsplikten som gjelder arbeidsgivere, og aktivitetsplikten for offentlige myndigheter som myndighetsutøver og tjenesteytere, konkretiseres i loven. Aktivitetsplikten for *alle arbeidsgivere* skal omfatte blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering. Dette gjelder for private virksomheter med minst 50 ansatte og alle offentlige arbeidsgivere.

Unio støtter forslaget om å konkretisere den lovpålagte aktivitetsplikten, slik at den blir tydeligere for arbeidsgivere. Dette kan bidra til at arbeidsgivere får økt bevissthet og kunnskap om hva som konkret ligger i aktivitetsplikten, og gjør det lettere for arbeidsgiver å arbeide med problemstillingen.

I tillegg til de punkter som er foreslått bør departementet vurdere å ta inn et punkt om stillingskategorier fordelt på kjønn, ikke bare lønnsstatistikk fordelt på kjønn.

I NOU 2008: 6 *Kjønn og lønn* ble det fremhevet at en viktig forutsetning for å oppnå målet om likelønn er at det er åpenhet om lønn i virksomhetene. Departementet bør vurdere om det i aktivitetsplikten bør synliggjøres at lønnsstatistikken skal gjøres offentlig tilgjengelig.

Tilsvarende konkretiseringer av aktivitetsplikten for andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn. Unios vurdering er at det i dag fortsatt er en stor utfordring å oppnå en reell etterlevelse av aktivitetsplikten for kjønnslikestilling, både for arbeidsgivere og offentlige myndigheter, og at det bør oppnås konkrete resultater/forbedringer på dette området før man utvider plikten for andre grunnlag. Ved å utvide aktivitets- og rapporteringsplikten til å gjelde flere diskrimineringsgrunnlag enn kjønn, er vi redd for at kjønnsdiskriminering vil komme i «skyggen» av de andre diskrimineringsgrunnlagene. På denne bakgrunn kan ikke Unio støtte et slikt forslag.

2. Nytt likestillingsdirektorat

Skjeie-utvalget har påpekt at Norge trenger en sterkere faglig basis for likestillingsarbeidet og en tydelig prioritering og en helhetlig gjennomføring av denne. Utfordringen blir hvordan disse oppgavene og utfordringene skal iverksettes og utføres.

Barne-, Likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) har få kraftfulle virkemidler til rådighet som pådriver og koordinator for Regjeringens likestillingspolitikk. Et strukturelt grep, som et likestillingsdirektorat, vil både synliggjøre kjønnslikestilling som politikkområde, og å være et verktøy for regional bevisstgjøring og aktivisering. Det er viktig at det skjer en rolle avklaring mellom BLD, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestillings- og diskrimineringsnemnda og et nytt forvaltningsorgan.

Unio støtter tilførselen av ressurser og ser dette som absolutt nødvendig for å styrke og sikre videre oppfølging av likestillingsarbeidet. Unio mener at de oppgaver og aktiviteter som foreslås lagt til et eventuelt direktorat er de riktige.

Unio støtter utvalgets forslag om å opprette et likestillingsdirektorat.

Unio ønsker imidlertid å understreke at en satsning på et eventuelt direktorat ikke må skje på bekostning av ressursene til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

3. Et tiårig utviklingsprogram for likestilling

Både utvalgets utredning og Likestillings- og diskrimineringsombudets årlige rapporter har vist at få kommuner og fylkeskommuner driver et aktivt likestillingsarbeid. Disse er både store arbeidsgivere og leverandører av velferdstjenester befolkningen er avhengig av. Det vises til at man i Sverige har hatt en storstilt og vellykket satsning for utvikling av offentlig likestillingsarbeid.

Unio støtter utvalgets forslag om et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid.

4. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda

I saker som gjelder arbeidsforhold og diskriminering er det svært viktig at tvister og uenigheter kan avklares på et lavest mulig nivå og så raskt som mulig. Det er derfor av stor betydning at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) videreføres i dagens organisasjonsform og beholdes som er lavterskeltilbud.

a) Systematisk kartlegging og analyse av LDOs arbeid.

Utvalget foreslår at LDO pålegges, som del av sitt mandat, å kartlegge og analysere sine egne klage- og veiledningssaker. Utvalget foreslår også at ombudet får plikt til å innhente opplysninger fra partene om hvorvidt og hvordan sakene er løst, og at det blir presisert i diskrimineringsombudsloven at partene plikter å gi slike opplysninger. Unio støtter dette og forutsetter at nødvendige ressurser blir tilført LDO.

b) LDO og LDN får ansvar for å håndheve forbudet mot seksuell trakassering.

Utvalget foreslår å utvide diskrimineringsvernet ved bla. å innlemme sammensatt diskriminering i lovverket og at LDO og LDN får ansvar for å håndheve forbudet mot seksuell trakassering. Unio finner dette positivt, men legger til at dette nødvendigvis tilsier tilførsel av ressurser for å sikre en effektiv håndheving av lovverket.

c) LDO intensiverer kontrollen med arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.

I sin tid foreslo Graver-utvalget å fjerne redegjørelsesplikten, noe Unio gikk i mot. Vi pekte på at redegjørelsesplikten har en bevisstgjøringsfunksjon og er nødvendig for å igangsette målrettet aktivitet, og at redegjørelse for tilstanden for kjønnslikestilling bør omfatte kjønnsdelte oversikter over kjønnsbalanse i virksomheten, lønn, arbeidstid, fravær inkludert foreldrefravær, og deltakelse i personalpolitiske satsninger. Unio støtter dette forslaget.

d) Styrking av LDOs konvensjonstilsyn

Tilsynet med at norsk rett og forvaltningspraksis er i overensstemmelse med de forpliktelsene Norge har etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK) og FNs rasediskrimineringskonvensjon (RDK), er en lovpålagt oppgave for LDO. BLD har gjennomføringsansvaret. En kartlegging utvalget har foretatt viser at ombudet i liten grad har meldt til BLD om motstrid mellom norsk rett og forvaltningspraksis på den ene side og konvensjonene på den annen side. Utvalget foreslår derfor at det forskriftsfestes at ombudet skal rapportere til departementet om motstrid mellom norsk rett og forvaltningspraksis og KDK og RDK. Plikten til å rapportere skal også omfatte tilfeller der staten på annen måte ikke har fulgt opp sine forpliktelser etter disse konvensjonene. Det foreslås at LDO gis økte ressurser for å styrke sin funksjon når det gjelder konvensjonstilsynet. Unio støtter forslaget.

e) LDNs myndighet

I dag har LDN ikke myndighet til å tilkjenne oppreisning, eller erstatning for ikke-økonomisk tap, og utvalget foreslår at LDN gis slik myndighet. Utvalget foreslår også at LDN skal få myndighet til å overprøve andre forvaltningsmyndigheters enkeltvedtak når slike vedtak er truffet i egenskap av å være arbeidsgiver. Et tredje forslag er at det gis fri rettshjelp i saker der LDN har funnet at et forvaltningsvedtak er i strid med diskrimineringslovgivningen og anbefaler fri rettshjelp.

Unio støtter at LND gis vedtakskompetanse i forhold til å fastslå diskriminering i ansettelsessaker også i offentlig sektor. Dette må lovteknisk klargjøres i forhold til at det allerede foreligger et gyldig vedtak om ansettelse og hvorvidt dette vedtaket skal kjønnnes ugyldig eller ikke.

Unio er positiv til at LND gis myndighet til å gi oppreisning. Det bør utredes nærmere hvordan dette i praksis kan la seg gjennomføre, f.eks. om det skal være en fast sum, eller om LDN myndighet skal være oppad begrenset.

Unio støtter også forslaget om fri rettshjelp i de sakene LDN anbefaler.

5. Samråd mellom myndighetene og sivilt samfunn

Kartleggingen som utvalget har foretatt, viser at kjønnslikestilling både strukturelt og økonomisk er dårligere ivaretatt enn de øvrige diskrimineringsgrunnlagene. Det er i dag ingen faste strukturer for kontakt mellom myndighetene og organisasjonene på kjønnslikestillingsfeltet, og de statlige tilskuddene til frivillige organisasjoner som arbeider for kjønnslikestilling er lave. Utvalget foreslår at det etableres et kontaktutvalg mellom de sentrale myndighetene og likestillingsorganisasjoner.

Utvalget peker på at selv om det er lange tradisjoner for partssamarbeid i Norge, er det etablerte samarbeidet mellom partene og myndighetene når det gjelder kjønnslikestilling

begrenset.

Utvalget foreslår at det opprettes et forum for likestilling i arbeidslivet mellom likestillingsministeren og partene i arbeidslivet. Et overordnet mål for forumet vil være å bidra til oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringslovgivningen.

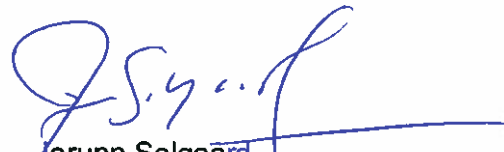
Arbeidslivet er en svært viktig arena for arbeidet med kjønnslikestilling og motvirkning av diskriminering. Gjennom deltakelse i arbeidslivet reproduseres kjønnsroller og -stereotyper; det er ikke minst det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og den strukturelle kjønnsdiskrimineringen en stadig påminnelse om.

Unio støtter forslaget om at likestillingsarbeidet innlemmes i et systematisk partssamarbeid, men Unio vil imidlertid foreslå BLD-ministeren regelmessig innkalles til Arbeids- og pensjonspolitiskråd.

Vennlig hilsen
Unio



Ingjerd Hovdenakk
Sekretariatssjef



Torunn Solgaard
seniorrådgiver