



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
v/Elin Rønningen

Deres ref.:
201104529

Vår ref.:
HH

Dato:
9. mars 2012

Høring NOU 2011: 18 Struktur for likestilling

Vi viser til departementets brev av 9. desember 2011. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har følgende kommentarer til høringen:

YS ser svært positivt på at det tas sikte på en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for fremtiden. Det er nødvendig å vurdere de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid, og vi er derfor svært glade for Likestillingsutvalgets utredning og forslag til tiltak.

I det følgende kommenterer vi utvalgte deler av utredningen i samsvar med nummerering og overskrifter i dokumentet.

Besøksadresse:

Til kap. 3.4 Vern mot sammensatt diskriminering

Brugt. 19

Utvalget har definert sammensatt diskriminering til å være diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne og alder.

Postadresse:

Postboks 9232

Kartlegging viser at saker om sammensatt diskriminering utgjør en ikke ubetydelig andel av klagesaker for ombud og nemnd. Utvalget mener det er behov for å presisere et vern mot sammensatt diskriminering i likestillingsloven, og mener det vil gi klarere føringer for behandlingen av slike saker i håndhevingsorganene og at det vil skape økt bevissthet om personer og grupper som er særlig sårbare når det gjelder diskriminering. Forslaget har sammenheng med Diskrimineringslovutvalgets vurderinger i NOU 2009: 14 *Et helhetlig diskrimineringsvern*.

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

Vi skrev i vår uttalelse den gang:

971 454 431

"YS har støttet tanken om en slik felles lov flere ganger tidligere. Det har vært svært viktig for oss at en slik felles lov fjerner det graderte diskrimineringsvernet man tidligere har hatt, og at ingen diskrimineringsgrunnlag gis dårligere vern.

Telefon:

Et mer gjennomgående og samlet regelverk vil for øvrig også kunne medføre et styrket vern fordi det blir enklere for ikke-jurister på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden å forholde seg til lovverket. Det er også viktig at formidlingen av

21 01 36 00

dette lovverket gjøres på en så pedagogisk måte som mulig, slik at det blir et nyttig verktøy i arbeidet for like rettigheter og muligheter for alle."

YS syntes det var synd at Diskrimineringslovutvalgets helhetlige tenkning ikke ble videreført av departementet, og er derfor glade for at Likestillingsutvalget til en viss grad kompenserer for dette med sine forslag om vern mot sammensatt diskriminering. Vi støtter derfor Likestillingsutvalgets forslag om et særskilt forbud mot sammensatt diskriminering.

Vi skulle likevel ønsket at man også hadde innarbeidet et kvalitativt viktig forslag fra Diskrimineringslovutvalget (ref. vår uttalelse):

"Utvalgets flertall foreslår at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag suppleres med en sekkekategori, som innebærer at også "andre liknende vesentlige forhold ved en person" kan påberopes under diskrimineringsvernet. Loven vil da i særlige urimelige eller usaklige enkelttilfeller kunne påberopes av overvektige, transpersoner, rusavhengige, straffedømte, personer med omsorgsoppgaver mfl.

YS mener det er positivt at opplistingen av diskrimineringsgrunnlag ikke skal oppfattes som uttømmende, men at dette er supplert med en sekkebetegnelse som skal favne om "andre liknende vesentlige kjennetegn ved en person.". Vi oppfatter det slik at uttrykket "sekkekategori" kanskje ikke er det mest heldige, men er enig i formålet slik det nå ligger. På denne måten åpnes det for at også andre former for diskriminering i en begrenset grad ("lignende vesentlige forhold") kan rammes av loven. Man snakker om en begrenset norm for å fange opp grensetilfeller. Vi har registrert at mindretallet ikke ønsker en slik sekkebestemmelse, men isteden vil ha en uttømmende opplisting av diskrimineringsgrunnlag. YS mener at dette kan bli for lite fleksibelt, ikke minst med tanke på fremtidige samfunnsforhold."

Til kap. 3.5 Plikt til aktivt likestillingsarbeid

Til 3.5.1 Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere mv.

Likestillingsutvalget foreslår at likestillingsloven får en presisering om hva som ligger i den generelle aktivitetsplikten som gjelder virksomheter uavhengig av størrelse, slik det er gjort i lovene mot diskriminering på grunn av etnisitet og nedsatt funksjonsevne. I tillegg foreslår utvalget at kravene til virksomheter med mer enn 50 ansatte blir konkretisert i loven.

YS støtter disse forslagene fra Likestillingsutvalget. I tillegg vil vi gjerne trekke frem enkelte forhold som to av våre medlemsforbund har lagt vekt på i sine uttalelser, og som vi selvfølgelig støtter:

[Negotias](#) erfaring er at arbeidsgiver må pålegges konkrete plikter for å prioritere systematisk arbeid med likestilling. Dersom dette overlates til arbeidsgivers velvilje og er frivillig, vil lite skje. Erfaringer fra vårt arbeid med enkeltsaker viser at få arbeidsgivere ønsker å være «sinker» på likestillingsarbeid eller få negativt fokus på seg på dette området. Det er derfor svært viktig at fokuset og ressursene også rettes mot privat sektor.

Negotia er av den oppfatning at det må påhvile arbeidsgiver en konkret plikt for at arbeidsgiver skal arbeide systematisk med likestilling. Når en konkretisert aktivitetsplikt (og ikke bare en generell) forutsetter minst 50 ansatte, vil en rekke virksomheter falle utenfor. Negotia er av den oppfatning at grensen må settes ved et langt lavere tall enn minst 50 ansatte. Negotia savner for øvrig fokus på arbeidet med likestilling hos virksomheter som har internasjonale forgreininger eller eierskap.

Ett av utvalgets forslag til konkretisering er å utarbeide en lønnsstatistikk fordelt på kjønn. Lønnsstatistikk er et nyttig verktøy for å avdekke og arbeide målrettet med likelønn. Negotia er av den oppfatning at dette arbeidet er like viktig i små virksomheter som i større virksomheter. Når det gjelder opplysninger om lønn som et ledd i likestillingsarbeid, vil Negotia understreke at innsyn i lønn på individnivå er en viktig forutsetning for å lykkes med dette arbeidet. Lønnsstatistikk på gruppenivå er nødvendig – men ikke tilstrekkelig – som verktøy for de tillitsvalgte.

[Farnasiforbundet](#) støtter forslaget om en konkretisering av aktivitetsplikten i lovgivningen. Mange virksomheter (som apotek) har en stor ubalanse i forhold til kjønn. Vi ser at der hvor det er en tydelig overvekt av det ene kjønn (og at rekrutteringsgrunnlaget primært også består av ett kjønn), oppleves aktivitetsplikten som mindre viktig og det iverksettes få eller ingen tiltak. Et økt fokus på redegjørelsesplikten og hva denne innebærer, kan bidra til at både arbeidsgiver og tillitsvalgte i større grad får bevissthet rundt likestillingstiltak. Dette gjelder små virksomheter i like stor grad som større.

Farnasiforbundet mener tillitsvalgte i sterkere grad bør trekkes inn i dette arbeidet, for å kunne komme med innspill og initiere tiltak overfor ledelsen. Der hvor virksomhetene er organisert i konsern (apotekkjeder) bør disse kunne defineres som private virksomheter med minst 50 ansatte. Konsernledelsen bør da i samråd med hovedtillitsvalgte fastsette mål, gjennomgå praksis og kultur for å identifisere barrierer for kjønnslikestilling – som foreslått i høringen.

I kvinnedominerte yrker hvor lav utdanning og korte karrierestiger dominerer, ser vi også at det spesielt i rekrutteringss spørsmål, i utfordringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår samt i temaet arbeidstid er et fravær av oppmerksomhet rundt likestilling.

Farnasiforbundets medlemmer jobber i et lavtlønnsyrke, og er avhengig av lang ansiennitet for å øke sin lønn. Lønns- og arbeidsvilkår sammenliknes med andre tilsvarende yrker også dominert av kvinner, og ikke yrker med lav utdanning dominert av menn, hvor vi finner høyere lønninger.

En av faktorene som genererer høyere lønn, er lengre arbeidstid. Deltidskulturen gjør at det er svært vanskelig for nyutdannede å få 100% fast stilling. De starter dermed sin karriere i vikariat i deltidsstillinger. Dette gjør dem også sårbare når de får barn, noe som igjen fører til at disse kvinnene i større grad enn mennene tar ansvaret for omsorg i familien, opprettholder sin deltidskontrakt med arbeidslivet, og sliter med å komme i høyere stillinger senere. De må dermed i større grad akseptere at de ikke får "en lønn å leve av".

Til 3.5.2 Aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter mv.

Offentlige myndigheter har aktivitets- og redegjørelsesplikt ikke bare som arbeidsgiver, men også som myndighetsutøver og tjenesteyter. Denne plikten innebærer at likestillingshensynet skal integreres i all offentlig virksomhet.

En generell aktivitetsplikt om å arbeide aktivt og målrettet og planmessig for likestilling har vist seg ikke å være tilstrekkelig. YS ser det som en stor fordel at plikten konkretiseres i lovteksten.

Til kap. 6 Et nytt direktorat for likestilling. Regionale utviklingsmidler

Likestillingsutvalget foreslår at det etableres et nytt direktorat under BLD med fagansvar for gjennomføring av likestillingspolitikk, og med regional forankring gjennom fem regionkontorer. Det tas initiativ til en større satsing i form av et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid.

Likestillingsdirektoratet skal ha følgende kjerneoppgaver:

- Føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter
- Gi opplæring og veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten i arbeidslivet
- Forvalte økonomiske virkemidler innenfor likestillingsarbeidet, herunder regionale utviklingsmidler
- Ivareta dokumentasjon og kunnskapsformidling

Utvalgets begrunnelse for forslaget er at det mangler et statlig landsdekkende apparat som kan bistå kommunene med støtte, råd og veiledning i arbeidet med likestilling, og som kan bidra til å utvikle et helhetlig kunnskapsgrunnlag for politikktutvikling.

YS er enig med utvalget i at det er nødvendig å etablere organisatoriske rammer som sikrer gjennomføring av en nasjonal likestillingspolitikk for alle vernede diskrimineringsgrunnlag på sentralt, regionalt og lokalt nivå, og støtter forslaget om å opprette et nytt direktorat. Vi viser spesielt til utvalgets punktvisse oppsummering fra kartleggingen på side 99 i utredningen.

Sett fra arbeidslivets ståsted vil dette være særlig viktig for å spre kunnskap og heve kompetanse i arbeidslivet. Vi støtter derfor også forslaget om fem regionkontorer i tilknytning til direktoratet. Våre medlemsforbund søker alltid å løse konflikter på lavest mulig nivå i organisasjonen, og regionkontorer vil kunne bidra til mer effektiv saksbehandling og økt tilgang på informasjon og bistand for våre tillitsvalgte og medlemmer. I dette ligger også vår støtte til forslaget om et finansieringsprogram som skal være med å støtte opp om det regionale og lokale likestillingsarbeidet.

Siden arbeidet med likestilling til nå har vært til dels fragmentert og således lite målrettet, imøteser vi derfor at det etableres en fagetat for likestilling under BLD. På den måten kan man muligens unngå en fortsatt pulverisering av ansvar mellom de ulike departementene på likestillingsområdet. Det er imidlertid svært viktig at det settes av nok ressurser, og at kompetanse vektlegges når direktoratet skal etableres. Det samme gjelder forslaget om fem regionkontorer. Vi vil også fremheve at det er viktig at eksisterende og velfungerende tiltak/prosjekter på området ikke blir nedprioritert som følge av utviklingsprogrammet.

Det er også viktig at direktoratets eksistens og oppgaver rettsligfestes, slik at det ikke kan beskyldes for synsing. Likestilling er dessverre et temaområde som ofte latterliggjøres i den offentlige debatten, og det må derfor legges vekt på synliggjøring av det rettslige grunnlaget for alt likestillingsarbeid.

Til kap. 7.3 Samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet

Utvalget foreslår at det etableres et nytt forum for likestilling for arbeidslivet, der likestilling er hovedtema i dialogen mellom myndighetene og hovedorganisasjonene i arbeidslivet. YS' har tidligere tatt dette opp med BLD, siden vi opplevde forumet som eksisterte fra 1995 til 2001 som et konstruktivt samarbeidsorgan. Vi vil derfor støtte utvalgets forslag om et nytt slikt forum.

Vi vil også påpeke at departementet som et ledd i sin nye handlingsplan for likestilling mellom kjønnene har etablert en *Møteplass for likestilling i arbeidslivet* (tiltak 3). Departementet vil gjennom dette tiltaket sikre en møteplass der embetsverket og partene i arbeidslivet kan samarbeide om konkrete, praktiske tiltak i handlingsplanen.

YS setter pris på en slik kontakt med embetsverket, men vil også påpeke viktigheten av kontakt mellom arbeidslivets parter og politisk ledelse i BLD og andre likestillings-aktuelle departementer.

Til kap. 8 Et landsdekkende lavterskeltilbud. Likestillings- og diskrimineringsombudet

YS ser det som positivt at det settes et skjerpet fokus på ombudets kjerneoppgaver gjennom at ombudets mandat presiseres. Ett av hovedformålene med opprettelsen av ombudet var at det skulle gi et lavterskeltilbud for enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskriminering. Kartleggingen av ombudets saker viser at det er stor skjevhet i hvem som fremmer saker for ombudet mm. YS støtter derfor utvalgets forslag om at ombudet som en del av sitt mandat må kartlegge og analysere egne klage- og veiledningssaker.

YS' medlemsforbund Negotia påpeker at de mottar en rekke henvendelser fra kvinner som mener seg diskriminert som følge av svangerskap og svangerskapspermisjon. En del av sakene når aldri hverken ombudet eller nemnda, idet det ser ut til at livssituasjonen har betydning for om de tar saken videre eller ikke. Mange av kvinnene er i en sårbar situasjon og opplyser at de ikke har overskudd til å ta saken videre. For noen har det vært tilstrekkelig å få snakke med noen og få støtte for sitt syn om diskriminering. Negotia har et medlemsgrunnlag fra flere bransjer i privat sektor, og de som henvender seg til dem kommer fra hele landet og har ulik bakgrunn. De mener at årsakene til at så få saker fremmes for ombudet og nemnda ofte er sammensatte.

Til kap. 9 Ombudets tilsyn med FNs kvinnekongresskonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet har også en lovpålagt plikt til å føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i overensstemmelse med de forpliktelsene Norge har etter FNs kvinnekongresskonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon. Etter YS' mening er dette en viktig tilsynsoppgave.

Utvalget har kartlagt ombudets arbeid på dette området. Det er avdekket mangel på rutiner og lite rapportering der det er motstrid mellom norsk rett og forvaltningspraksis og konvensjonene. YS støtter derfor utvalgets forslag om å ta inn en presisering i forskriften om Likestillings- og diskrimineringsombudet om at ombudet skal rapportere til BLD om motstrid mellom norsk rett og forvaltningspraksis og konvensjonene. Det er svært viktig at ombudet gis økte ressurser for å styrke sin funksjon når det gjelder konvensjonstilsynet, slik at dette arbeidet ikke går på bekostning av de kjerneoppgaver ombudet skal utføre.

Til kap. 10 Et effektivt diskrimineringsvern. Likestillings- og diskrimineringsnemnda

YS er positiv til forslaget om at Likestillings- og diskrimineringsnemnda får myndighet til å tilkjenne oppreisning, og støtter utvalgets forslag om at nemndas vedtak om oppreisning skal ha samme virkning som en rettskraftig dom. Spesielt med henblikk på tidsperspektivet er det svært positivt at utvalget foreslår å gi nemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning. Saker for domstolen vil normalt være svært tidkrevende. Det er derfor positivt at det i saker om diskrimineringsbrudd skal være mulig å få et vedtak i saken på kortere tid enn ved domstolsbehandling.

Det er svært viktig at det finnes konkrete sanksjoner som oppreisning dersom bestemmelsene i loven ikke overholdes. Dette vil etter vårt syn kunne virke preventivt. YS er også enig i utvalgets uttalelser om at det er behov for å gjennomgå de ulike bestemmelsene om oppreisning og erstatning for økonomisk tap, for å skape et klarere skille mellom de to reaksjonene.

YS slutter seg også til utvalgets forslag om fri rettshjelp.

Konklusjon

YS er svært glade for det grundige arbeidet som er gjort av Likestillingsutvalget, og vil i hovedtrekk slutte oss til utvalgets analyser og forslag til tiltak.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Hege Herø /s/
Seniorrådgiver – fagansvarlig likestillingspolitikk