

Barne-, familie- og
likestillingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref: 335395

Vår dato: 04.01.2013
Deres ref.: 12/6969
Medlemsnr.:

Høring NOU 2012: 15 Politikk for likestilling

Vi viser til høringsbrev fra departementet datert 12.10.2012 om overnevnte.
Norsk Sykepleierforbund har følgende bemerkninger til de konkrete forslagene.

Innsatsområde 1: Folkestyre.

a) Likestilte valglistene (endring i valgloven)

Utvalget viser til at sammensetningen av valglistene berører det allmenne demokratiet på en måte som kan gjøre det legitimt for allmennheten å stille krav som partiene må drive sin nominasjonsprosess innenfor. Utvalget drøfter to modeller: *Modell allmenn lov*, der det i valgloven stilles krav om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent ved sammensetning av valglistene til kommunevalg, fylkestingsvalg og stortingsvalg. *Modell lokal beslutning* innebærer at det tas inn en bestemmelse i valgloven om at kommunestyre, fylkesting og Storting høsten før valg, drøfter likestillingsstatus i det gjeldende folkevalgte organet, og på det grunnlag avgjør om det skal stilles krav om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent på valglistene ved det kommende valget. Utvalgets flertall anbefaler modellen lokal beslutning fordi denne sikrer en jevnlig lokal diskusjon om likestillingsspørsmål, sikrer lokalt selvstyre og også åpner for vedtak om representasjonsregler knyttet til etnisk minoritetsbakgrunn.

Vurdering: Erfaringene fra kjønnsbalanse i folkevalgte organer, likesom i andre styrever, viser at en drøftingsplikt ikke er tilstrekkelig, og at det kreves sterkere virkemidler. Kjønnsbalanse i folkevalgte organer er viktig både fra et demokratisk og likestillingspolitisk perspektiv. Politiske beslutninger i helsepolitiske spørsmål kan være et eksempel på dette, da helsesektoren er en kvinnedominert sektor, både som arbeidsgiver og som tjenesteyter. *Kjønnsbalanse på valglistene bør derfor etter NSF's syn sikres gjennom et lovfestet krav til minimumsrepresentasjon.*

Om dette skal være minimum 40 prosent eller en 50-50-fordeling er et annet spørsmål. Det kan tenkes at politiske partier og sammenslutninger lokalt (lokale valglistene) vil kunne få problemer med å stille godkjente valglistene med et 50-50-krav. Vi ser at belastningene på det



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt, 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@sykepleierforbundet.no

www.sykepleierforbundet.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:
sykepleierforbundet@invoicedrop.com

underrepresenterte kjønn vil kunne oppleves som urimelige og føre til motsatt resultat av det som ønskes oppnådd. Vår oppfatning er derfor at et krav til minimum 40 – 60 prosents representasjon vil både sikre lokal handlefrihet og minske belastningene på det underrepresenterte kjønn.

NSF er av den oppfatning at kjønn er en kategori som deler befolkningen i to, og som dermed er å anse som i en særstilling i forhold til andre diskrimineringsgrunnlag. Representasjonskrav i valgloven må derfor begrenses til kjønn.

b) Program for bredde i folkestyret.

Utvalget anbefaler at det igangsettes et landsdekkende, målrettet og langsiktig programarbeid for å skape større bredde på alle nivåer av folkevalgt arbeid. Målsettingen er å øke kvinneandelen, andel med etnisk minoritetsbakgrunn og øke andelen representanter under 30 og over 60 år. I NOU 2011: 18 foreslås det et direktorat for likestilling med regionkontorer og et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid. Utvalget anbefaler at det årlig settes av statlige midler over dette utviklingsprogrammet til lokale tiltak som del av et program for bredde i folkestyret.

Vurdering: NSF støtter forslaget.

Utvalgets analyse viser at politiske verv og posisjoner i liten grad gjenspeiler befolkningen, og det kan på denne bakgrunn argumenteres for et slikt program. Manglende bredde i representasjonen resulterer i at viktige politikkområder forblir usynlige i den offentlige debatten. Det er også viktig med en bevisstgjøringsprosess i de politiske partiene om arbeidsformer og miljø for å rekruttere bredere enn i dag. Trakassering av kvinner er et særlig aktuelt tema.

Mens representasjonskrav i valgloven kun bør omfatte kjønn, jfr kommentarer til pkt 1 a), mener NSF at et program for bredde i folkestyret også bør ta opp øvrige diskrimineringsgrunnlag.

Når det gjelder forslaget om å legge ansvaret for dette programmet til et direktorat med regionkontorer, viser vi til avsluttende merknader i denne høringsuttalelse.

Innsatsområde 2: Valgfrihet.

a) Programsatsning for frie utdanningsvalg.

Utdanningsprogram og ressursmiljø

Utvalget foreslår at det etableres en landsdekkende programsatsning for frie utdanningsvalg, og at deler av programmet kan driftes av det foreslåtte direktoratet for likestilling. Sentrale elementer i programmet vil være kompetansehevingstiltak rettet mot ansatte i barnehage og grunnopplæring, styrking av likestillingsperspektivet i rådgivningen i skolen generelt og i faget utdanningsvalg spesielt, og mentorordninger i videregående opplæring innenfor sterkt kjønnssegregerte fag. I tillegg foreslås etablert et ressursmiljø for å styrke arbeidet med likestilling i førskole- og lærerutdanning og i læremidler.

Vurdering: NSF støtter forslaget. Arbeidet for å bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet må omfatte hele utdanningsløpet. Dette vil være i tråd med Kvinnekonvensjonens art 5 om eliminering av kjønnsstereotyper, som CEDAW-komiteen har oppfordret Norge til å iverksette tiltak mot.

Kjønnsपोeng og likestillingsstipend

Utvalget foreslår at det etableres en ordning med likestillingsstipend for det underrepresenterte kjønn på nærmere utvalgte, og svært kjønnskjeve studieretninger i videregående opplæring og høyere utdanning. Tilsvarende bør også gjøres ved underrepresentasjon av kvinner og menn med innvandrerbakgrunn. Formålet med stipendordningen vil være "å senke barrierer, synliggjøre muligheter og gi insentiver til å gjøre valg som bryter med kjønnsstradisjonelle yrkes- og utdanningsvalg". Utvalget foreslår også en mer systematisk og målrettet bruk av ordningen med kjønnsपोeng i høyere utdanning, innenfor fagfelt hvor det er særlig sterk kjønnssegregering.

Vurdering: NSF er i utgangspunktet skeptisk til å bruke stipend og kjønnsपोeng for å få flere menn til å velge kvinnelederte yrker, særlig yrker i helse- og omsorgssektoren. Menn oppgir selv at den lave verdsettingen av og arbeidsorganiseringen i disse yrkene, med stort innslag av deltid, som det viktigste argumentet for ikke å velge dem. For at en ordning med kjønnsपोeng skal kunne forsvares, må det være så stor søkning til disse utdanningene at snittet blir høyt og dermed en barriere. Vi er ikke kjent med at presset på for eksempel sykepleierutdanningen representerer en slik barriere. Det er også et motargument at slike særordninger kan være i strid med rettspraksis fra EU-domstolen og EFTA-domstolen (positiv særbehandling).

Helsesektoren står overfor store rekrutteringsutfordringer framover. Det er sannsynlig at kvinner tidligere har forholdt seg annerledes enn menn til lønns- og arbeidsbetingelser når de har valgt utdanning og yrke, men vår erfaring er at slike forskjeller gjør seg gjeldende i stadig mindre grad. En nyere undersøkelse fra Bente Abrahamsen viser tvert imot at nyutdannede sykepleiere, uansett kjønn, er innstilt på heltidsarbeid. Sykepleiere har også i stigende grad ytret sin misnøye mot den lave verdsettingen av sykepleierkompetansen, både fra arbeidsgiverne og fra myndighetene. NSF er overbevist om at det er de samme tiltak som vil gjøre sykepleieryrket attraktivt for både menn og kvinner: økt lønn, bedre bemanning, faste og hele stillinger, bedre tilrettelegging for fagmiljøer, kompetanseutvikling og –anvendelse.

Dersom likestillingsstipend og kjønnsपोeng vurderes innført, er det derfor viktig at de inngår som to av en rekke tiltak for å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og at de må vurderes konkret for de enkelte utdanninger. Her må en analyse av årsakene til underrepresentasjonen av det ene kjønn stå sentralt for å vurdere hvorvidt stipend og kjønnsपोeng vil være egnede tiltak.

b) Trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet

I sin første rapport, *Struktur for likestilling*, slo Skjeie-utvalget fast at Norge mangler en gjennomføringsstruktur for myndighetenes likestillingspolitikk. Et av forslagene var da styrket samråd mellom myndighetene og sivil samfunn, og særlig gjennom et *forum for likestilling i arbeidslivet* mellom likestillingsministeren og partene i arbeidslivet, noe NSF støttet. NSF pekte på at 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. Arbeidslivets parter synes i dag ikke å ha noen felles forståelse av disse forholdene, årsakene til dem og dermed heller ikke tiltak for å endre dem. Dette er en viktig del av FNs kvinnekonvensjons forpliktelser. NSF understreket viktigheten av et forum der regjeringen kan gi klare forventninger til partene om deres innsats for kjønnslikestilling i arbeidslivet.

I foreliggende rapport påpeker utvalget at det ikke har klart å identifisere noen gjennomgående satsninger i myndighetsregi som er innrettet mot likestillingsutfordringer i arbeidslivet. Med det menes bred innsats av lengre varighet, som inkluderer ulike bransjer og næringer, i både privat og offentlig sektor, og som samtidig adresserer spekteret av likestillingsproblematikk på virksomhetsnivå som er belyst i NOU 2012: 15. Utvalget anbefaler derfor at offentlige myndigheter tar initiativ til å etablere en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet, etter mønster av IA-avtalen. I *Struktur for likestilling* foreslo utvalget at det opprettes et Forum for likestilling i arbeidslivet, ledet av BLD-ministeren, med deltakelse fra de åtte hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Trepartsavtalen foreslås forankret i dette forumet.

Dette bør være en selvstendig avtale på nasjonalt og lokalt nivå, som kan bygges opp rundt aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Det bør framgå av lovteksten at arbeidsgiver skal drøfte oppfølging av aktivitetsplikten med ansattes representanter. Virksomheter som inngår likestillingsavtale anbefales å få faglig veiledning og oppfølging fra myndighetenes side og økonomiske fordeler i form av egen tilskuddsordning til likestillingsarbeid på virksomhetsnivå. Dette foreslås forankret i et direktorat for likestilling med regionkontorer. Redegjørelsesplikten foreslås bortfalt for virksomheter som inngår en forpliktende likestillingsavtale.

Vurdering: NSF støtter forslaget, med følgende bemerkninger:

Det er liten bevissthet og kunnskap om likestillingsarbeid på virksomhetsnivå, og det er lite systematikk i arbeidet. En forpliktende trepartsavtale kan endre dette. Samtidig vet vi at de store likestillingsutfordringene i arbeidslivet er strukturelle, knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og det kjønnede arbeidsdelingen i samfunnet. Likelønn og deltid er to eksempler på dette. I sin gjennomgang av arbeidstid og arbeidsmiljø (kapittel 9) viser utvalget til at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet fører til segmenter i arbeidsmarkedet som opprettholder denne kjønnsdelingen, og at det er behov for en arbeidslivspolitik som kan make å inkludere brede likestillingspolitiske utfordringer knyttet til arbeidsmiljøforhold, omsorgsoppgaver og arbeidstidskulturer. Dette handler ikke bare om kvinners deltidsarbeid, men like mye om at mannsdominerte arbeidsplasser ikke tar høyde for menns omsorgsoppgaver i familien.

Strukturelle utfordringer krever strukturelle grep, noe som igjen krever at myndighetene tar et særlig ansvar. Det må være tydelig hvilke forpliktelser partene påtar seg ved å inngå i samarbeidet, og ansvarsfordelingen må være klar. Myndighetene må forplikte seg til å bidra med nødvendige ressurser i form av veiledning, kunnskapsoverføring og penger til tiltak og samordning av arbeidet, slik at målsettingene oppnås. Det må etableres både nasjonale og bransjevise mål for endring av likestillingstilstanden, i tillegg til lokale mål i den enkelte virksomhet. Avtalepartene må, som i IA-avtalen, forplikte seg til å rapportere på måloppnåelse etter nasjonale og bransjevise standarder. Bortfall av redegjørelsesplikten kan bare forsvares dersom virksomheten som inngår avtalen, kan dokumentere et systematisk arbeid og rapportere på måloppnåelse.

Plasseringen av ansvaret for en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet er en vanskelig avveining. Skjeie-utvalget argumenterer godt for at avtalen skal forankres i et nytt Forum for likestilling i arbeidslivet, ledet av BLD-ministeren. Det er et gjennomgående og urovekkende funn i utvalgets arbeid at strategien med integrering av kjønnsperspektivet ("mainstreaming")

uten klar ansvars plassering, svekker likestillingsarbeidet snarere enn styrker det. Dette taler for en styrking av det departementet som i dag har ansvar for og kompetanse på likestilling og kjønnsperspektiv. På den annen side er det tilsvarende fare for at et nytt Forum for likestilling i arbeidslivet får en svakere status enn arbeids- og pensjonspolitisk råd, som kunne være et alternativt forum for oppfølging av en trepartsavtale. Vi må unngå at et Forum for likestilling i arbeidslivet blir et "kvinneforum" med vikeplikt. Utfordringen er etter vårt syn også å få arbeids- og pensjonspolitisk råd til å utføre sitt arbeid med "kjønnsbriller" på. NSF vil derfor foreslå at arbeids- og pensjonspolitisk råd og et nytt Forum for likestilling i arbeidslivet ses i sammenheng, at det er de samme representanter som sitter i begge organer, og at ansvaret deles av arbeidsminister og BLD-minister. Bevisstgjøring og kompetanseheving på kjønn og diskriminering vil uansett være et nødvendig tiltak, slik vi ser det.

Innsatsområde 3: Fordeling.

Utvalget foreslår her flere tiltak med sikte på å fremme en likere fordeling av omsorgsarbeidet i ulike livsfaser.

a) Foreldrepenger: Selvstendig rett for fedre.

Utvalget foreslår at fedre gis selvstendig rett til uttak av foreldrepenger og omfang av foreldrepenger basert på egen stillingsandel. Forslaget innebærer at gjeldende aktivitetskrav for mor når far tar ut foreldrepenger ut over fedrekvoten, bortfaller.

Vurdering: Forslaget støttes.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ved flere anledninger pekt på at dagens regler, med aktivitetskrav for mor men ikke for far, er i strid med likestillingsloven. Alternativet vil være at det stilles aktivitetskrav for far for at mor skal ha rett til foreldrepermisjon utover sin lovpålagte andel (12 uker), noe som ville innebære at mor ikke vil ha slik rett dersom far er student eller arbeidsledig, noe de fleste vil finne urimelig. NSF støttet også et tilsvarende forslag fra Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6 *Kjønn og lønn*).

b) Tredeling av foreldrepermisjonen.

Utvalget mener det bør være et mål at fedre tar en større andel av foreldrepermisjonen enn de 12 ukene som i dag utgjør fedrekvoten, og foreslår at foreldrepengeperioden etter fødsel deles i tre like store deler; en mødrekvote, en fedrekvote og en felles del som foreldrene fritt kan dele mellom seg. Det forsettes at den samlede permisjonstiden økes til 48/58 uker avhengig av dekningsgrad.

Vurdering: NSF støtter forslaget, med noen forutsetninger.

Likelønnskommisjonen pekte på at lønnsgapet mellom kvinner og menn vokser i foreldrefasen, fordi kvinner i langt større grad enn menn benytter seg av velferdsordninger knyttet til barneomsorg, og anbefalte en tredeling av foreldrepengeperioden. I vårt hørings svar til NOU 2008: 6 *Kjønn og lønn* sa NSF seg enig i at en mer likestilt bruk av bl.a. fødselspermisjon og at arbeidslivet må legge til rette for at mannlige arbeidstakere kan ivareta sitt omsorgsansvar som fedre i større grad, både er ønskelig og nødvendig. NSF understreket imidlertid at en utvidet fedrekvote må ikke innføres på bekostning av kvinnens muligheter for restituerende etter fødsel eller til å følge nasjonale anbefalinger for amming. Skjeie-utvalgets forslag ivaretar disse hensynene.

c) Foreldrepenger uavhengig av yrkesaktivitet.

Utvalget peker på at mens det offentlige gjennom foreldrepengerordningen tar et stort økonomisk ansvar for omsorg for barn med yrkesaktive foreldre, tas det lite økonomisk ansvar når foreldre har svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Engangsstønaden er i dag på 35 263 kroner. Utvalgets flertall anbefaler at det innføres en minsteytelse for foreldrepenger på 2G for foreldre med liten eller ingen tilknytning til arbeidslivet. Utvalget understreker viktigheten av at minsteytelse innføres innenfor rammen av en tredelt foreldrepengerordning, jfr avsnitt over.

Vurdering: Forslaget støttes, men med forbehold. Foreldrepengerordningen er å anse som kompensasjon for bortfall av inntekt. Utvalgets forslag er basert på en annen innfallsvinkel: å sikre økonomien i barnefamilier der foreldrene har en svak tilknytning til arbeidslivet. Utvalgets mindretall frykter at økning i minsteytelsen vil påvirke insentivene til yrkesaktivitet negativt. Positivt kan anføres at det vil gi en student-far muligheten til å ta ut sin andel av foreldrepermisjonen uten altfor stort inntektstap, og det kan bidra til å dempe den økonomiske belastningen på familier i en sårbar fase. For NSF er det et viktig poeng at en økning i foreldrepengerordningen til foreldre med liten arbeidslivstilknytning, eksempelvis studenter, kan virke abortforebyggende. Fattigdomsfeller som gjør det vanskelig for foreldre å komme seg ut i arbeidslivet må motvirkes. Samtidig må vi unngå velferdsordninger som låser utsatte kvinner inne i en familieomsorgsrolle. "Arbeidslinja" har stor oppslutning i det norske samfunnet, med god grunn. Deltakelse i arbeidslivet er viktig for økonomisk selvstendighet og integrering i samfunnet, og Norge har stort behov for arbeidskraft. Det er derfor samtidig med en eventuell økt minsteytelse viktig med tiltak som sikrer en reell tilgang til arbeidsmarkedet, ikke minst for kvinner med minoritetsbakgrunn.

d) Omsorgspenger ved nære pårørendes sykdom.

Fra 1. juli 2010 ble arbeidstaker i arbeidsmiljøloven gitt rett til ulønnet permisjon i inntil 10 dager i året for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Utvalget foreslår at det innføres rett til omsorgspenger i 10 dager ved omsorg for nære pårørende tilsvarende omsorgspenger ved barns sykdom som er regulert i folketrygdloven.

Vurdering: NSF støtter forslaget. Dette forslaget får ingen direkte betydning i offentlig sektor da mulighetene til å få velferdspermisjon i inntil 12 dager med lønn er nedfelt i tariffavtaler i statlig og kommunal sektor. Det er likevel et viktig prinsipp, som indirekte kan få stor betydning også for NSFs medlemmer som har ektefelle/partner som arbeider i privat sektor.

Vi vil likevel bemerke at NSF var svært kritisk til forslaget om omsorgspenger da det var på høring og pekte på at det ikke var foretatt noen konsekvensutredning av forslaget i forhold til likestilling, jfr utredningsinstruksen. Vi pekte på en rekke spørsmål som burde utredes. Vi pekte også på viktigheten av grep som kan øke sannsynligheten for at menn tar i bruk permisjonen og forhindre at uttak av ulønnet omsorgspermisjon gjøres til gjenstand for forhandlinger i hjemmet. "I en slik situasjon vil det i de fleste familier være økonomisk rasjonelt at kvinnen tar ut permisjon da hun som oftest tjener mindre enn mannen. Vi mener i så fall at en ny permisjonsrett må innføres med full lønnskompensasjon."

NSF etterlyser samtidig en evaluering av permisjonsordningen for å måle hvem som benytter seg av den og om ordningen kan forsterke eksisterende skjevheter.

Innsatsområde 4: Sårbarhet.

Under dette området vektlegger utvalget den sårbarhet som oppstår som følge av former for vold og seksuelle krenkelser som særlig rammer kvinner, og den sårbarheten som oppstår på grunn av fravær av rettslig trygghet. For NSF har dette både et likestillingsperspektiv og et helseperspektiv.

a) Program for forebygging av seksuell trakassering.

Seksuell trakassering er urovekkende utbredt blant ungdom, og det anbefales en egen landsdekkende satsing for arbeid mot seksuell trakassering i skolen. I tillegg til et eget undervisningstilbud for elever på ulike utdanningstrinn i grunnopplæringen, bør lærere, ansatte i SFO, rådgivere på skolen og ansatte i *skolehelsetjenesten/helsesøstre* få tilbud om undervisning og veiledning om hvordan de kan arbeide forebyggende mot seksuell trakassering.

Vurdering: Forslaget støttes. Vi understreker betydningen av tilgang til helsesøster, både for å forebygge, men også for å hjelpe elever som har vært utsatt for slik trakassering.

b) Lovfesting av tilbud om overgrepsmottak.

Overgrepsmottak kan spille en stor rolle både når det gjelder å behandle og forebygge helseskader etter voldtekt og når det gjelder bevissikring. Utvalget anbefaler lovfesting av tilbud om overgrepsmottak for å sikre et helhetlig og likeverdig tilbud til alle overgrepsutsatte.

Vurdering: Forslaget støttes.

c) Trygge botilbud for ofre for menneskehandel.

Ofre for menneskehandel har mulighet til å få midlertidig opphold i Norge i seks måneder i den hensikt å unnslipe utnyttelse, motta assistanse og beskyttelse og vurdere om de vil anmelde bakmenn. Utvalget mener det er viktig å sikre et botilbud som kan ivareta beskyttelsesbehovene. I dag drives botilbud på prosjektbasis, eventuelt som tilbud om bolig i krisesenter.

Vurdering: Forslaget støttes.

d) Fri rettshjelp i diskrimineringsaker for domstolene.

Utvalget mener det er nødvendig å sørge for et mer effektivt diskrimineringsvern, og har tidligere (Struktur for likestilling) foreslått at LDN får myndighet til å fastsetter oppreisning for ikke-økonomisk tap som følge av diskriminering, samt at fri rettshjelp blir gitt i saker mot offentlig forvaltning hvor nemnda har gitt en uttalelse om at forskrift eller forvaltningsvedtak er i strid med diskrimineringslovene. Her foreslår utvalget i tillegg at fri rettshjelp uten behovsprøving gis til den private part i diskrimineringsaker der LDO anbefaler dette. I slike saker bør ombudet som hovedregel opptre som partshjelper i saken for domstolen.

Vurdering: CEDAW-komiteen har påpekt behovet for et mer effektivt diskrimineringsvern i Norge, og NSF støtter forslaget. Det er imidlertid ikke akseptabelt dersom forslaget innebærer forlenget saksbehandlingstid hos LDO for øvrige saker. Vår erfaring fra likelønnsaker er at disse allerede i dag tar for lang tid og utsetter klagerne for ekstra belastninger.

e) Tilskuddsordninger for rettighetsinformasjon.

Utvalget vil styrke arbeidet med rettighetsinformasjon til personer som befinner seg i en sårbar livssituasjon, gjennom etablering av en tilskuddsordning for frivillige organisasjoner og kompetansemiljøer. Tilskuddsordningen forvaltes av det foreslåtte direktoratet for likestilling.

Vurdering: En tilskuddsordning kan være et godt forslag for å fange opp og skreddersy tilbud til grupper som i dag ikke er godt nok ivaretatt med hensyn til informasjon om rettigheter. Det må uansett fortsatt være slik at offentlige myndigheter har ansvar for rettighetsinformasjon, og at slik informasjon i regi av frivillige organisasjoner og kompetansemiljøer er å anse som et supplement.

Kunnskapsutvikling.

Utvalget foreslår *likestillingsindikatorer* knyttet til de fire innsatsområdene. Indikatorene søker å kartlegge en flerdimensjonal likestillingssituasjon; variasjon både mellom kvinner og menn og variasjon mellom ulike grupper av henholdsvis kvinner og menn. Utvalget peker på *nye forsknings- og utredningsspørsmål*, herunder kombinasjonen av yrkes- og omsorgsarbeid i et livsløpsperspektiv, samt på behovet for omfangsundersøkelser særlig knyttet til aspekter ved diskriminering, vold og trakassering. Utvalget advarer mot "*mainstreaming*" som kan medføre manglende ansvars plassering og at kjønnsperspektivet forsvinner på grunn av manglende kompetanse. Dette gjelder i forhold til Norges Forskningsråd, som ikke lenger vil ha egne forskningsprogrammer om kjønn, men ønsker å integrere kjønnsperspektiver i bredden av all programvirksomhet. Utvalget viser til erfaringene med *utredningsinstruksen* som gjelder for arbeidet med offentlige utredninger, forskrifter, reformer og tiltak, samt proposisjoner og meldinger til Stortinget, der konsekvenser for likestilling inngår på linje med økonomiske og administrative konsekvenser. Imidlertid finnes ikke noe kunnskapsmiljø for praktisk veiledning om hvordan slike konsekvensanalyser for likestilling best kan gjennomføres. Utvalget mener det må etableres et slikt kompetansemiljø som støtter opp om gjennomføringen av utredningsinstruksen og foreslår dette som en oppgave for et direktorat for likestilling.

Vurdering: Forslagene støttes.

NSF slutter seg til utvalgets vurdering av behovet for større bevissthet og økt kunnskap om betydningen av å ha et kjønnsperspektiv på offentlig politikk og beslutninger. Som beskrevet i avsnitt 3d) pekte NSF nettopp på manglende konsekvensutredning for likestilling i forbindelse med høring om innføring av rett til omsorgspermisjon for pårørende, og etter henvendelse fra oss sendte også LDO en uttalelse til AD som tok opp dette forholdet, uten at det ble tatt til følge. Det mangler både bevissthet, kompetanse og sanksjonsmuligheter når det gjelder utredningsinstruksens likestillingskonsekvenser.

Skjeie-utvalget peker på at vi mangler kunnskap om kjønnsforskjellene i sykefravær. Vi vil vise til NSF's forslag om et forskningsprogram om kvinners arbeidshelse og sykefravær. Til tross for at kvinner deltar i arbeidslivet nesten på linje med menn, er det påfallende hvor lite vi snakker om kvinners arbeidshelse. I 1999 skrev Kvinnehelseutvalget i en NOU at kjønnsspesifikk kunnskap om arbeidshelse og arbeidsmiljø må legges til grunn i overvåkingssystemer, utforming av hms-arbeid og planlegging og organisering av arbeidet, samt at ingen sykdom må per definisjon utelukkes fra godkjenning som yrkessykdom. Dette er like relevant i dag. NSF har derfor tatt initiativ til at arbeidsministeren og arbeids- og pensjonspolitisk råd setter i gang et bredt anlagt forskningsprogram om kvinners arbeidshelse og sykefravær. Et av målene med

et slikt program må være å utvikle bedre metoder for å fange opp de antatt akkumulerte virkningene av manglende likestilling i samfunn, arbeidsliv og familie på kvinners sykefravær.

Avsluttende kommentar.

Vi viser til NOU 2011: 18 og forslaget om opprettelse av et direktorat for likestilling med regionkontorer, som var tema for forrige høringsrunde. I foreliggende høring vises det i omtalen av flere tiltak til dette forslaget. Norsk Sykepleierforbund vil bemerke at spørsmålet om regionsinndeling bør gjøres til gjenstand for en grundig drøfting, da det allerede i dag foreligger flere modeller for slik inndeling i offentlig forvaltning og rådgivning og det ikke er gitt hvordan en slik modell bør se ut.

Med vennlig hilsen


Eli Gunhild By
Forbundsleder


Harald Jesnes
Forhandlingssjef

Kopi: