



Det Kongelige Barne- likestillings- og
inkluderingsdepartement
Postboks 8036 Dep
0030

Vår ref: 11/04446-2
Deres ref:
Dato: 08.02.2012

HØRING - LOVFORSLAG OM TYDELIGGJØRING AV RETTIGHETER VED FORELDREPERMISJON

Det vises til høringsbrev fra dere den 09. desember 2011, hvor det bes om høringsinstansenes syn på deres forslag til struktur for likestilling.

Nittedal kommune er i hovedsak enig i vurderingene som utvalget har foretatt, og begrunnelsene for endringsbehovet.

Nittedal kommune er av den oppfatning at det er viktig å jobbe for likestilling på flere ulike arenaer samtidig for på den måten å ha fokus på inkludering, og unngå diskriminering.

I så henseende ser vi viktigheten av å ha fokus på kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. På bakgrunn av det ser vi også behovet for lovendringer, organisatoriske endringer og tiltak og forslag til økonomiske virkemidler.

I forbindelse med sistnevnte kan man se for seg insentiver for å premiere likestillingsarbeidet i større grad enn det som er tilfellet i dag.

Likelønn for kvinner og menn er ikke et mål om lik lønn for alle, men at lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn og at urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn ikke kan aksepteres. Det er mange forhold som kan «forklare» lønngapet mellom kvinner og menn. En faktor er forskjell i personlige ressurser. Siden midten på 70-tallet har kvinner stått for det aller meste av tilveksten i høyere utdanning og flere kvinner enn menn har i dag høyere utdanning, det er derfor grunn til å vurdere bakgrunnen for disse lønnsforskjellene i større grad.

Det er viktig å fremme mangfold og likestilling i arbeidslivet. Diskriminering og likestilling handler ikke bare om kjønn, men også om etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, politisk og religiøst livssyn og alder. Her må både det private

og offentlige ta et større ansvar å sikre likebehandling ved for eksempel rekruttering og lønnsfastsetting. I arbeidslivet må det også sikres større grad av likebehandling med hensyn til muligheter og oppgaver uavhengig av kjønn og etnisitet.

Nittedal kommune er derfor av den oppfatning av at det bør være et større fokus på verdien i å oppnå reell mangfold på arbeidsplassen. Det er en stor samfunnsverdi å oppnå ved større inkludering. De som av ulike årsaker blir støtt ut av arbeidslivet koster samfunnet mye. I tillegg vil et mangfold virke berikende på så vel arbeidsgiver og arbeidsmiljøet i form av mangfold i kompetanse og erfaringer.

I aml § 4-6 står det om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt når ansatte har nedsatt funksjonsevne. Vi er i tillegg en IA-virksomhet hvilket setter store krav til oss hva gjelder tilretteleggingsplikt. I forlengelse av dette kan det gis større økonomisk støtte til arbeidsgivere som tilsetter ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det vil kunne bidra til å minimere arbeidsgivers «risiko» når de ansatter mennesker med nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgivers leveransekrav reduseres ikke selv om det tilsettes ansatte med nedsatt funksjonsevne. En ytterligere kompensasjon i så henseende vil kunne bidra til ytterligere inkludering for enkelte yrkesgrupper / mennesker i arbeidsmakedet.

Nittedal kommune er også av den oppfatning av at en styrking av strukturen kan medføre bedre likestillingspolitikk. Et større sentralt fokus vil virke samlende og lettere tilgjengelig for brukerne, og tydeliggjøres ut i samfunnet for øvrig.

Med vennlig hilsen

Anne Kirsti Sletteng-Fagerli
Personalsjef

Godkjent og ekspedert uten underskrift

Kopi til: Nittedal Kommune, Bitten Sveri, Postboks 63, 1483 SKYTТА / Enhet for Administrasjon, Anne-Kari Andresen, Postboks 63, 1483 SKYTТА / Personal, Anna Birgitte Christiansen, Postboks 63, 1483 SKYTТА