

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo torsdag, 1. november 2007

Ref: K:\Felles\Høringsuttalelser\Høring - aktivitetsplikten.doc

**Høring – Forslag om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i
diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov**

Vedlagt følger høringsuttalelsen til Primærmedisinsk verksted om ovennevnte sak.

Vennlig hilsen

Ella Ghosh
Daglig leder ved PMV

Høringsuttalelse fra Primærmedisinsk verksted

Høring – Forslag om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov

PMVs uttalelser om aktivitetsplikten - NOU 12, 2002: Rettslig vern mot etnisk diskriminering

I forbindelse med høringen om Holgersen-utvalgets utredning (NOU 12, 2002) ble det dannet en arbeidsgruppe på åtte personer på PMV. Gruppen besto av brukere fra fire land som deltar på faste aktiviteter på PMV. I arbeidsgruppen var de særlig opptatt av følgende tema:

1. *Bruk av begreper som vi opplever som stigmatiserende,*
2. *Politiets generelle hjemmel for å kreve legitimasjon fra utlendinger*
3. *Forskjellsbehandling når en skal gi blod*
4. *Huseiers rett til å nekte å selge eller leie ut bolig til innvandrere*
5. *Pro forma praksis i forbindelse med utlysning av stillinger*
6. *Behovet for å fokusere på etnisk likestilling, på samme måte som en har arbeidet for likestilling mellom kjønnene.*

Det er særlig punkt 5 og 6 som berører behovet for aktivitetsplikten. Dette ble nærmere utlagt i følgende utdrag fra PMVs høringsuttalelse:

*Likestillingsloven har mål om å fremme likestilling mellom kjønnene. Endringer som ble vedtatt av Stortinget i Likestillingsloven i april 2002 skjerpet aktivitetsplikten for offentlige myndigheter til å arbeide for likestilling mellom kjønnene. Fra **“å legge forholdene til rette”** ble det stilt krav om at **“offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområdene”**. ”Å legge forholdene til rette ” er i seg selv greit, men det blir meningsløst hvis myndighetene ikke jobber sammen med dem det gjelder, dvs. utlendinger eller folk med etnisk minoritetsbakgrunn. Ulikheter som eksisterer mellom forskjellige etnisiteter er mye større enn ulikheter som eksisterer mellom kjønnene. Det er derfor på tide ikke bare å sette etnisk diskriminering, men også hvordan en kan arbeide for å oppnå etnisk likestilling på dagsorden.*

*Utvalgets forslag om å innføre en aktivitetsplikt for offentlig myndigheter for å oppnå etnisk likestilling må gjennomføres og evalueres fortløpende. Aktivitetsplikten må utvides til å omfatte privat sektor. I tillegg må aktivitetene være relevante. Det hjelper ikke å tvinge arbeidsgivere til å oppfordre personer med innvandrebakgrunn å søke utlyste stillinger hvis det ikke foreligger tiltak som skal sørge for at oppfordringen gir positivt resultat. I 2001 kunne en i VG lese om en arbeidssøker med innvandrerbakgrunn som har universitetsutdanning i Norge. Denne arbeidssøkeren hadde søkt 500 ledige stillinger uten å bli invitert til et eneste intervju. De fleste av stillingene hadde tekst som sa **“personer med innvandrebakgrunn oppfordres til å søke”**. I noen tilfelle ble arbeidssøkere intervjuet bare for å tilfredsstille et krav om å intervju minst en kvalifisert søker med innvandrebakgrunn, ikke for å vurdere deres kompetanse i forhold til stillingen.*

Behov og nytte: Skal en aktivitetsplikt innføres?

Slik vi forstår det vil en aktivitetsplikt bety at arbeidsgivere ville bli forpliktet av loven til å arbeide **aktivt, målrettet og planmessig** for likestilling også av etniske/religiøse minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne. De vil – slik man nå må i forhold til likestilling mellom

kjønnene – måtte jobbe aktivt med **rekruttering, lønn, forfremmelse og beskyttelse mot trakassering**.

Primærmedisinsk verksted stiller seg positivt til at det innføres en aktivitetsplikt også i forhold til etnisitet/religion og funksjonsevne. Våre brukere er i hovedsak kvinner og menn med etnisk minoritetsbakgrunn, som i stor grad også tilhører religiøse minoriteter. En aktivitetsplikt for å fremme likestilling også i forhold til funksjonsevne er interessant fordi vi møter en del som møter barrierer i arbeidslivet pga somatisk sykdom eller psykiske lidelser. Vi er godt kjent med at personer med innvandrerbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne er dårligere stilt på arbeidsmarkedet enn majoriteten.

PMV har brukere fra særlig tre grupper – pakistanere, somaliere og personer som er arabisktalende. Disse gruppene møter ekskludering og diskriminering i arbeidsmarkedet og i andre sammenhenger. Det er mange brikker som må være på plass for at folk skal komme i jobb – de må ha den kompetansen arbeidslivet vil ha, men arbeidsgivere må også gå fra gode intensjoner til handling hvis alle skal få like muligheter i arbeidslivet.

Vi mener at de gruppene som i dag står uten arbeid vil lettere komme i arbeid og bli bedre integrert hvis aktivitetsplikten innføres. Dette vil komme langt flere til fordel enn forbudet mot diskriminering vi har i dag.

Konklusjon: Primærmedisinsk verksted er positive til en lovendring som innfører aktivitetsplikten.

Hvem bør omfattes av en aktivitets- og rapporteringsplikt?

Offentlige virksomheter bør i alle tilfeller omfattes av aktivitetsplikten. Det virker fornuftig og vil føre til større effekt hvis også større private bedrifter hadde en aktivitetsplikt.

Aktivitetspliktens innhold

Det er viktig at plikten til å arbeide for økt likestilling for de nye gruppene gjøres tydelig og eksemplifiseres godt i informasjon til arbeidsgivere og offentlige institusjoner. Det er vanskelig for mange å forstå hva som legges i aktivitetsplikten også i likestillingsloven – mens det er lett å telle hoder og se når halvparten er kvinner og menn, og når man ligger langt under målet når man teller ansatte, ledere, antall som har høy lønn, antall som har kurs etc. Det er ikke like lett å vite hva som er riktig i forhold til etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne. Det er ikke like lett å telle hoder og vite om man har likestilling i rekruttering av personer med funksjonsevne hvis man regner med usynlige funksjonshemming (for eksempel psykiske lidelser).

Det bør ikke bare arbeides med rekruttering og personalpolitikk – det må også gjøres store forbedringer for å kommunisere bedre med brukere i det daglige. PMVs arbeid med enkeltbrukere preges av at mange offentlige kontorer bruker et vanskelig språk og i for liten grad benytter tolk. Problemer i møte med helseinstitusjoner blir tatt opp av mange av våre brukere, noe våre ansatte forsøker å avhjelpe.

Konklusjon: Det er positivt hvis innholdet i aktivitetsplikten gjelder både personalpolitikk men også integrering av et minoritets- eller funksjonshemmetperspektiv i det øvrige øvrig arbeidet til den enkelte bedrift. Konkretisering av hva aktivitetsplikten går ut på er nødvendig og viktig – for eksempel ved å lage og spre en sjekkliste over "må-oppgaver" og en veileder.

Rapporteringsplikt

Vi ser, på bakgrunn av erfaring med våre brukere, at registrering av både etnisitet, religion og funksjonsevne er sensitivt og vanskelig. Vi er derfor enig i at dette bør unngås i forhold til rapportering. En plikt til å rapportere tiltak og planer vil være å foretrekke, og vil kanskje være et insentiv til å gjøre noe konkret hvert år.

Håndheving

Ansvar og mekanismer for håndheving av bestemmelsen om aktivitetsplikten bør tydeliggjøres i loven. Det viktigste er at det gjøres klart for alle berørte – både minoriteter og arbeidsgivere – at dette er en reell bestemmelse, ikke en symbolbestemmelse.