



Oslo kommune
Byrådsavdeling for velferd og sosiale tjenester

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Dato: 01.11.2007

Deres ref:

Vår ref (saksnr):
200704157-10

Saksbeh:
Synnøve Sjøflot, 23 46 11 66

Arkivkode:
000

**HØRINGSUTTALELSE FRA OSLO KOMMUNE - FORSLAG OM INNFØRING AV
AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKT I DISKRIMINERINGSLOVEN OG I EN
NY DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOV**

Vi viser til departementets høringsbrev datert 17.09.2007 med svarfrist 01.11.2007.

Kommunaldirektøren i Byrådsavdeling for velferd og sosiale tjenester avgir på delegert myndighet følgende høringsuttalelse til Arbeids- og inkluderingsdepartementets (senere kalt departementet) forslag om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov:

Oslo kommune ønsker å fremstå som en inkluderende kommune der mangfold og integrering i vid forstand blir tillagt avgjørende vekt. Innføring av aktiviserings- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov, kan bidra til å komme nærmere denne målsettingen.

Oslo kommune har gjort vedtak om at alle virksomheter, bydeler, etater og kommunale foretak, skal drive aktivt, målrettet og planmessig arbeid mot diskriminering på grunn av etnisk tilhørighet. Oslo kommunes politikk på dette området er forankret i OXLO-politikken. De verdier som anses som grunnlag for departementets forslag, ingen/reduisert diskriminering og fremming av likestilling, er sammenfallende med Oslo kommunes kjerneverdier. Kommunen har et bredt virkeområde med en omfattende tjenesteyting til befolkningen der disse verdiene er nedfelt.

Oslo kommune er også en stor arbeidsgiver og kommunen ønsker at mangfold og økt integrering skal gjenspeiles blant våre ca 43 000 ansatte. Det er løpende aktivitet i kommunen på dette området og det er allerede innført en aktivitets- og rapporteringsplikt innenfor flere felt. Kommunen vil søke å utvikle rutiner og samordne aktiviteter og rapporteringsrutiner der dette er naturlig å samordne.

Oslo kommune er positiv til at de to lovene på sikt blir en del av en samlet diskrimineringslov som skal dekke alle diskrimineringsgrunnlag. Med dette som utgangspunkt mener Oslo kommune det er hensiktsmessig at aktivitets- og rapporteringsplikten allerede er innarbeidet i de ulike eksisterende lover rettet mot ulike diskrimineringsgrunnlag.

Med grunnlag i det som fremkommer ovenfor støtter Oslo kommune i all hovedsak forslaget om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og rapporteringsplikt i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov. Oslo kommune vil imidlertid knytte følgende kommentarer til forslaget:

Til høringsnotatet punkt 3.2 *Hvem bør omfattes av en aktivitets- og rapporteringsplikt?*

Offentlige myndigheter og offentlige arbeidsgivere bør etter departementets syn være underlagt aktivitets- og rapporteringsplikt uavhengig av størrelse.

Oslo kommune er enig i at offentlige myndigheter har et spesielt ansvar for å fremme formålet i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. For kommuner innebærer aktivitetsplikten både en plikt til å gjennomføre tiltak for å fremme likebehandling i rekrutterings- og personalpolitikken, og til å sikre et fleksibelt og inkluderende tjenestetilbud tilpasset minoritetenes behov og preferanser.

Oslo kommune er en stor arbeidsgiver med ca 43 000 ansatte. Virksomhetene er mange og ulike og det er naturlig å organisere rutiner for aktivitets- og rapporteringsplikten på en slik måte at det sammenfaller med eksisterende organisering av virksomheten i kommunen. I en kommune på Oslos størrelse er det viktig å huske på at det på flere områder vil være saker som er virksomhetsovergripende og bydelsovergripende. En av de store utfordringene for de større kommunene vil være en samordning av både aktivitetsplikten og rapporteringsplikten.

Til høringsnotatet punkt 3.3 *Aktivitetspliktens innhold*

Departementet foreslår at aktivitetsplikten knyttes til diskrimineringslovens formål, slik at alle diskrimineringsgrunnlagene loven omfatter, også omfattes av aktivitets- og rapporteringsplikten. Oslo kommune gir sin tilslutning til dette og er også enig i departementets antagelse om at aktivitetsplikten hovedsaklig vil komme til å omhandle tiltak for å oppnå likestilling for personer med etnisk minoritetsbakgrunn og innvandrerbakgrunn.

Departementet forslår videre at det ikke skal være en lovfestet plikt til å gjennomføre bestemte tiltak. Oslo kommune er enig i dette da ulike utgangspunkt kan kreve ulike tiltak og vektlegging. Vi ser også for oss at det vil ligge en læring både i aktivitetsplikten og rapporteringsplikten, og at de enkelte kommuner etter hvert vil opparbeide seg erfaringer med ulike tiltak og hvordan disse fungerer. Oslo kommune sentralt ser en verdi i at for eksempel de enkelte bydeler selv formulerer bestemte tiltak innefor aktivitetsplikten. Dette har sammenheng med lokal selvbestemmelse og nærhet til de utfordringer og eventuelle hindringer som finnes lokalt.

Oslo kommune tror for øvrig at mange kommuner på dette punktet vil ønske velkommen mer forskningsbasert kunnskap om like og ulike typer kommuner ("best practice"). Departementets foreslåtte veileder om aktivitets- og rapporteringsplikten kan f.eks. oppdateres med jevne mellomrom med eksempelsamlinger og annen forskningsbasert kunnskap, jf. veileder innenfor likestillingsfeltet vedrørende rapporteringsplikten.

Til høringsnotatet punkt 3.4 *Rapporteringsplikt*

Departementet viser til at ECONS rapport konkluderer med at en aktivitetsplikt uten noen form for rapportering vil ha liten effekt.

Oslo kommune er enig med departementet i at det er behov for en lovfestet rapporteringsplikt, og at innføringen av en slik plikt vil kunne skape økt og mer systematisk oppmerksomhet om likestilling og arbeid mot diskriminering.

Departementet har drøftet hvordan en rapportering bør utformes. Det skilles mellom en mer generell tilstandsrapport i virksomheten og/eller kun rapportering på gjennomførte og planlagte tiltak som er omtalt i en form for aktivitetsplan. Oslo kommune mener det ene ikke bør utelukke det andre. Rapporteringen bør inneholde så vel en generell tilstand og en rapportering på gjennomførte og planlagte tiltak som er omtalt i en form for aktivitetsplan.

Departementet uttaler videre at ”Å rapportere i forhold til personer med etnisk/religiøs minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne innebærer andre utfordringer enn rapportering om kjønn”. Departementet vil på bakgrunn av personvernet, og utsikt til kvalitative dårlige data, ikke at rapporteringsplikten skal omfatte ansatte.

Oslo kommune mener at rapporteringsplikten bør omfatte mål for rekrutterings- og personalpolitikken, basert på kartlegging av ansattes etniske minoritetsbakgrunn.

En gjennomgang av årsmeldingene fra virksomhetene i Oslo kommune for 2005 viser at vel 95 % av virksomhetene rapporterer om OXLO-arbeid og gjennomføringen av ”Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn.” Rapporteringen er vanligvis kortfattet og lite detaljert. Rapporteringen gjennom årsmeldingene alene er dermed ikke en velegnet metode for å få en god oversikt over måloppnåelse og innsats. Oslo kommune har ikke et tilfredsstillende system for å fremskaffe oversikter over kommunens ansatte med hensyn til bemanning, personalomsetning og rekrutteringsbehov. Dette gjelder også målene i handlingsplanen og de obligatoriske tiltakene som skal gjennomføres for å oppnå likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn. Dette er blant annet påpekt av Kommunerevisjonen i rapport 13/2003. Oslo kommune har derfor siden 2006 gjennomført anonym kartlegging av ansattes minoritetsbakgrunn, ved bruk av registreringer i SSB om innvandrings- og landbakgrunn.

Oslo kommune er enig i at personvernet må ivaretas og at anonymitet er avgjørende for å unngå at et ”aktiverings- og rapporteringsregnskap” blir opplevd som stigmatiserende. Oslo kommune mener imidlertid at det i kommuner på størrelse med Oslo bør være mulig å få til en rapportering på et overordnet nivå og innsamling av data på en slik måte at hensynet til personvern blir ivaretatt, f.eks. ved anonymisering gjennom en høy svarprosent (kvantitative data) og gjennomføring av andre undersøkelsesmetoder (kvalitative metoder). Dette er en problemstilling som etter vår mening bør bli gjenstand for en videre drøfting.

Departementet søker å løse dette dilemmaet gjennom å foreslå ordninger som krever frivillig medvirkning fra de ansatte. Oslo kommune ser derfor med interesse frem til høringssvar fra arbeidstakerorganisasjoner og frivillige interesseorganisasjoner på dette området.

Til punkt 3.5 Plassering

Departementet foreslår at det tas inn bestemmelser om rapportering i regnskapsloven og i kommuneloven. Oslo kommune gir sin tilslutning til dette. Dette vil blant annet styrke

kommunerevisjonens arbeid med å kontrollere hvordan kommunale vedtak følges opp. Vi ser det også som en fordel ut fra et harmoniseringsstandpunkt (en utvidelse av dagens praksis, jf. likestillingsloven) og ut fra at effekten og nytten av aktiviseringsplikten antas å øke ved rapporteringsplikten.

Til høringsnotatet punkt 3.6 Håndheving

Departementet foreslår at håndheving av aktivitets- og rapporteringsplikten forestås av Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Gitt at det allerede er satt ned et utvalg for å utforme en diskrimineringslov som omfatter alle diskrimineringsgrunnlag er dette en naturlig plassering. Kommunen tar til etterretning at ombudet ikke vil "kunne pålegge den enkelte virksomhet konkrete tiltak" og videre:

"Unnlatelse av å etterkomme Likestillings- og diskrimineringsombudets oppfordringer vil ikke kunne sanksjoneres.". Likestillings- og diskrimineringsombudet kan etter klage eller eget initiativ kontrollere at virksomheter oppfyller disse pliktene. Sanksjonsmuligheter er en rolle som vil dekkes av Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Regnskapslovens bestemmelser om årsregnskap håndheves av Regnskapsregisteret.

Det er med andre ord to offentlige instanser som håndhever rapporteringsplikten.

Departementet ser dette som uproblematisk. Oslo kommune synes det kunne være av interesse å se på denne typen formalkontroll (regnskapsregisteret) og kontroll av innhold (ombudet) i sammenheng.

Oslo kommune vil påpeke at en økt aktivitets- og rapporteringsplikt vil medføre merarbeid og skape forventninger om positive endringer. Oslo kommune vil på denne bakgrunnen stille spørsmål ved om Likestillings- og diskrimineringsombudet har tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å møte denne utviklingen og om det er satt inn tiltak for å løse dette.

Til høringsnotatet punkt 4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet har engasjert ekstern kompetanse (ECON) for å vurdere dette saksfeltet.

ECON antar at en økning i antall sysselsatte på 200-300 personer vil gi en samfunnsøkonomisk nytteeffekt som tilsvarer de samfunnsøkonomiske kostnader, jf. høringsnotatet side 12.

Kostnader i form av intern ressursbruk i kommunen kan sees i sammenheng med hva en kan spare, jf ECONs drøftinger. Eksempelvis ved at dette virkemiddelet, aktivitetsplikt- og rapporteringsplikten, vil kunne føre til positive effekter som økt sysselsetting. For Oslo kommune er det viktig at flest mulig av byens borgere blir i stand til å klare seg selv. Oslo kommune vil likevel gi uttrykk for at vi fra vår side fortsatt anser kostnadssiden for å være for lite utredet. Det er grunn til å tro at kostnadene med hensyn til kommunesektoren er undervurdert.

Videre er Oslo kommune av den mening at spørsmålet om kompensasjon for kostnadsøkningene burde vært vurdert. Det er viktig at kostnadsøkningene blir kompensert, slik at den ikke rammer landets kommunale virksomhet. Det er på sin plass å peke på at spørsmålet om likeverd ikke er en ensidig kommunal forpliktelse, jf. kommunens høringsuttalelse av 02.01.2006 til NOU 2005:8 Likeverd og tilgjengelighet.

Med hilsen

Björg Månum Andersson
kommunaldirektør

Morten Mjelve
sosialtjenestesjef

Godkjent og ekspedert elektronisk

Kopi til: Helse- og velferdsetaten