

GRUNNLAGSDOKUMENT FOR EN UNIVERSELL LIKESTILLINGSLOV

I forbindelse med regjeringens arbeid med en ny universell likestillingslov, har sentrale organisasjoner på rettighetsfeltet nå gått sammen for å arbeide samlet opp mot lovarbeidet. Vi representerer et vidt spekter av ulike diskrimineringsgrunnlag.

Ressurspersonene og foreningene som har valgt å delta i arbeidet opp mot en universell likestillingslov er: Antirasistisk Senter, Reform ressurscenter for menn, Norges Handikapforbund, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH), Menneskerettighetsalliansen (bestående av: Forbundet for transpersoner, Harry Benjamin Ressurscenter, LLH, Landsorganisasjonen for Romanifolket, Norges Handikapforbund, Norsk Forbund for Utviklingshemmede, Skeiv Ungdom, Stopp Diskrimineringen, Synshemmede akademikere, Taternes Landsforening, ULOBA – Andelslag for borgerstyrt personlig assistanse, Unge funksjonshemmede), Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD), MiRA-senteret, Unge funksjonshemmede og Juridisk rådgivning for kvinner (JURK).

* * *

Arbeidsgruppa viser til det stadige forbedrings- og revisjonsarbeidet som diskrimineringslovene har gjennomgått. Prosessene vitner om et samfunn i forandring, et ønske om økt rettslig vern for flere utsatte grupper og en tverrpolitisk enighet om diskrimineringsvernets og likestillingsarbeidets betydning. Deler av det rettslige diskrimineringsvernet og pådriverarbeidet har vært på plass siden 1979, andre deler er nylig kommet til. Likestillings- og diskrimineringsjussen er fortsatt et rettsområde i utvikling, hvor det arbeides for å finne de beste løsningene.

Vi stiller oss positive til arbeidet som nå gjøres. Fokuset på gode løsninger for beskyttelse, integrering og like muligheter i samfunnet er viktig. Arbeidsgruppa vil fremheve utgangspunktet for et likestillings- og diskrimineringslovverk; menneskers likeverd og rett til deltakelse i samfunnet. Vi vil også betone at diskriminering og utestengning av grupper av mennesker medfører en unødvendig samfunnsøkonomisk belastning.

I det følgende ønsker vi å presisere hva vi, på tvers av diskrimineringsgrunnlag og interessefelt, mener må besørges og ivaretas for at en ny lov skal ha noe for seg. De følgende punkter anses av arbeidsgruppa som minstekrav til en revisjon av likestillings- og ikke-diskrimineringslovverket.

Ny lov må være minst like god som eksisterende lover i sum

Arbeidsgruppa legger til grunn at når regjeringen bruker så mye ressurser på å revidere lovverket, er dette med et mål om at diskriminerings- og likestillingsarbeidet skal styrkes. Dette realiseres bare dersom revisjonsarbeidet munner ut i en lov som er minst like god som eksisterende lover i sum.

Med dette mener vi at verken vern eller pådriverplikt og –mekanismer skal svekkes for noen grupper. Dersom lovtekniske samordningshensyn medfører at diskrimineringsgrunnlag med ulikt vernnivå slås sammen under felles bestemmelser, forutsetter dette at samlebestemmelsene legges på nivå med det diskrimineringsgrunnlaget som har sterkeste vern. I motsatt fall, må vi fortsatt beholde ulike bestemmelser for ulike diskrimineringsgrunnlag.

Vi mener også at den beste lovtekniske løsningen for å sikre de ulike diskrimineringsgrunnlagene er at alle nåværende rettslig vernede diskrimineringsgrunnlag listes opp, og at sekkekategori «andre likende vesentlige forhold ved en person», tilføyes. Dette er i tråd med flertallets anbefaling i Graverutvalgets utredning.

Innad i arbeidsgruppa er det bred enighet om at ingen diskrimineringsgrunnlag skal kunne tape vern gjennom en sammenslåing av lovverket.

Ny lov må ikke innebære regelforenklinger som svekker det reelle vernet

En lov som angår folk flest, skal ikke bare leses av jurister. Den skal leses og forstås, anvendes og overholdes av lekpersoner. Arbeidsgruppa mener derfor det er viktig at det ikke gjøres regelforenklinger i sammenslåingsprosessen som gjør det vanskeligere å gjøre seg kjent med regelverket.

Arbeidsgruppa mener det er viktig og ikke fristes til å gjøre den nye loven kortest mulig gjennom å kutte ut presiserende lovbestemmelser som kan tolkes ut av andre bestemmelser, da disse presiserende lovbestemmelsene har en særlig betydning for lovens informasjonsverdi overfor folk flest.

Det må eksistere et effektivt apparat for veiledning om og sanksjonering av lovverket

Dersom et lovverk skal kunne være av betydning for fremme av likestilling og bekjempelse av diskriminering, må dette lovverket være kjent, det må finnes veiledningsmuligheter for personer som har behov for å kjenne til lovverket, og det må finnes sanksjonsmuligheter ved brudd. For at vernet mot diskriminering og mekanismene for håndheving av de proaktive pliktene skal være effektive, må det eksistere et effektivt apparat for sanksjoner. Et effektivt apparat må være tilgjengelig og ha ressurser til å veilede og kompetanse til å sanksjonere. Både en veiledningstjeneste og et sanksjoneringsapparat må være utformet som lavterskeltilbud. Vi mener en henvisning til det alminnelige domstolsapparatet ikke er tilstrekkelig. Arbeidsgruppa ser fram til en utredning av disse spørsmålene. En mulig løsning for å øke

sanksjoneringsmulighetene er en styrking av LDO og LDN der det ikke bare kan gis uttalelser og treffes vedtak uten tvangskraft, men hvor LDN gis kompetanse til også å ilegge oppreisning. Styrking av ikke-statlige organisasjoners kapasitet til å gi rettighetsopplysning og –veiledning vil være med på å senke terskelen for å få hjelp.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten må videreføres

Arbeidsgruppa vil særlig vektlegge at en god likestillingslov ikke bare er en anti-diskrimineringslov, men også en lov som fremmer likestilling. For å fremme likestilling er det nødvendig med proaktivt arbeid som angriper usynlige og uheldige strukturer. Dette er til beste for både enkeltindivider og samfunnet, og er dessuten en viktig del av Norges konvensjonsforpliktelser.

Per i dag er aktivitets- og redegjørelsesplikten en av de viktigste forpliktelsene som pålegges arbeidsgivere. I den grad denne ønskes fjernet med den begrunnelse at pliktene er lite konkrete og ikke håndheves, mener arbeidsgruppa at dette heller må løses gjennom en konkretisering og en styrking av kontrollapparatet.

Det må gjøres en samstemming av det internasjonale og nasjonale regelverket

I arbeidet med å forbedre det nasjonale likestillings- og anti-diskrimineringsregelverket bør det samtidig besørges at internasjonale instrumenter ratifiseres og/eller inkorporeres i den grad dette ikke allerede er gjort. Om Norge skal anses som et foregangsland hva gjelder rettigheter til utsatte grupper, er dette noe som må på plass. Dessuten bør Norges innbyggere gis anledning til å nyte det vernet som ligger i konvensjoner utviklet av internasjonale ekspertorganer for menneskerettigheter.

Arbeidsgruppa vil trekke frem følgende grep som må gjøres for å samstemme det internasjonale og nasjonale regelverket: FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) må inkorporeres i Menneskerettsloven, og FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne må ratifiseres og inkorporeres i Menneskerettsloven, på lik linje med kvinnediskrimineringskonvensjonen og barnerettskonvensjonen. Tilleggsprotokoll 3 til Barnekonvensjonen, ØSK-TP og CRPD-TP, som gir individuell klageadgang etter de ulike konvensjonene, må ratifiseres og inkorporeres. Tilleggsprotokoll 12 til Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, som gjør artikkel 14 til et selvstendig klagegrunnlag, må ratifiseres og inkorporeres i menneskerettighetsloven.

Ny lov må inneholde et eksplisitt forbud mot sammensatt diskriminering

Arbeidsgruppa ser at det har en egenverdi å samle diskrimineringsgrunnlagene i én lov. For å utnytte potensialet i et samlet regelverk, mener vi det er nødvendig å sørge for en bestemmelse som eksplisitt forbyr sammensatt diskriminering. Per i dag er det ingen tvil juridisk sett om at dette er vernet, men vernet er ikke lovfestet, hvilket gjør det reelt svakere enn dersom det kunne leses direkte ut av loven.

* * *

På vegne av: Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH), Antirasistisk Senter, Reform ressurscenter for menn, Norges Handikapforbund, Menneskerettighetsalliansen (bestående av: Forbundet for transpersoner, Harry Benjamin Ressurscenter, LLH, Landsorganisasjonen for Romanifolket, Norges Handikapforbund, Norsk Forbund for Utviklingshemmede, Skeiv Ungdom, Stopp Diskrimineringen, Synshemmede akademikere, Taternes Landsforening, ULOBA – Andelslag for borgerstyrt personlig assistanse, Unge funksjonshemmede), Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD), MiRA-senteret, Unge funksjonshemmede og Juridisk rådgivning for kvinner (JURK).