

## **Notat om forslag til ny felles likestillings- og diskrimineringslov**

Fra samarbeidsgruppa av organisasjoner for ulike diskrimineringsgrunnlag

Ref. 15/1370

Det vises til høringsnotat og -brev av 19. oktober i år. I forbindelse med den pågående revisjonen av likestillings- og diskrimineringslovverket og –apparatet, har en rekke interesseorganisasjoner samlet oss i en samarbeidsgruppe.

I samarbeid med flere andre organisasjoner som har en løsere tilknytning til samarbeidsgruppa, sendte vi 25. mars d.å. ut et felles innspillsbrev til departementet vedrørende arbeidet med en felles likestillings- og diskrimineringslov. I brevet presenterte vi seks minstekrav en revisjon av likestillings- og ikke-diskrimineringslovverket må møte. Dessverre ser vi at innspillet i liten grad imøtekommes i det foreliggende lovforslaget. Vi mener derfor at lovforslaget ikke er godt nok. Kravet om at en felles lov skal inneholde et eksplisitt forbud mot sammensatt diskriminering er ivaretatt, men utover dette innebærer lovforslaget en svekkelse sammenliknet med gjeldende likestillings- og ikke-diskrimineringslovverk.

Utgangspunktet for en felles lov må være at en ny lov skal være minst like god som eksisterende lover i sum. I dette ligger at grunnlag som på enkelte felter nyter et dårligere vern enn andre grupper må heves opp til samme nivå som det grunnlaget som nyter det sterkeste vernet. Samtidig aksepteres ikke at verken vern eller pådriverplikt- og mekanismer svekkes for noe grunnlag. Lovforslaget strider mot dette utgangspunktet. På flere punkter foreligger det fortsatt et hierarki mellom ulike diskrimineringsgrunnlag. Dessuten trues flere grunnlag med svekkelser sammenliknet med det vernet vi i dag finner i de respektive særlovene. På generelt grunnlag vil vi også advare mot bruk av utvidet unntaksadgang og at diskriminering legitimeres av kostnadshensyn.

I det følgende vil vi kommentere vårt felles standpunkt på noen viktige punkter. Organisasjonene i samarbeidsgruppa vil i egne skriv og uttalelser fremme mer konkrete innspill på bakgrunn av de spesifikke grunnlag de arbeider med og de erfaringene som er gjort i dette arbeidet.

Interesseorganisasjonene som har gått sammen om dette notatet er: Statens seniorråd, Menneskerettighetsalliansen, Norges Handikapforbund, Reform – ressursenter for menn, LLH - Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, MiRA Ressursenter for minoritetskvinner, Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD), Krisesentersekretariatet og Unge funksjonshemmede.

\* \* \*

### **Familieliv og personlige forhold er et viktig virkeområde for alle grunnlag**

I dag er det kun Likestillingsloven som gjelder i familielivet og i personlige forhold. Erfaringene vi i samarbeidsgruppa sitter på fra arbeid innen de ulike diskrimineringsgrunnlagene, viser nettopp at behovet for beskyttelse mot diskriminering i familieliv og personlige forhold trengs for alle grunnlag. Ved en sammenslåing av dagens lovverk, må forbudet mot diskriminering i familieliv og personlige forhold utvides til å gjelde

for alle diskrimineringsgrunnlag. Vi kan ikke akseptere en harmonisering som innebærer at alle grunnlag senkes til det laveste nivå av vern. Familieliv og personlige forhold må derfor inkluderes som saklig virkeområde for alle lovens grunnlag. Det står også klart for oss at en slik regulering er nyttig, selv om den ikke vil kunne håndheves.

### **Vi kan ikke akseptere en svekkelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten**

I brevet av 25.mars fremhevet vi viktigheten av at aktivitets- og redegjørelsesplikten videreføres: En god likestillingslov er ikke bare en anti-diskrimineringslov, men også en lov som fremmer likestilling. Da er det nødvendig med aktivt arbeid som griper fatt i usynlige og ufordelaktige strukturer. Per i dag er aktivitets- og redegjørelsesplikten en av de viktigste forpliktelsene som pålegges arbeidsgivere. Fjerningen av redegjørelsesplikten og forslaget om at aktivitetsplikten kun skal gjelde for arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte er en alvorlig reduksjon av det aktive og strukturelle likestillingsarbeidet.

Aktivitetsplikten er plikten til å drive aktivt likestillingsarbeid. Det er positivt at plikten konkretiseres i lovforslaget, men betydningen svekkes når man i samme hånd vending unntar størsteparten av arbeidsgiverne. De fleste bedrifter i Norge i dag har færre enn 50 ansatte. Et stort antall arbeidsgivere fritas dermed fra å i det hele tatt arbeide strukturelt for likestilling. Det er viktig å fremheve at aktivitetsplikten må gjelde alle diskrimineringsgrunnlag i loven.

Redegjørelsesplikten er en sentral del av aktivitetsplikten og må gjelde for alle lovens grunnlag. Om redegjørelsesplikten fjernes, uthules aktivitetsplikten fullstendig ved at den baseres fullt ut på den enkelte arbeidsgivers gode intensjoner og ønsker. Det blir umulig å holde øye med hvem som utøver plikten, det blir umulig å ettergå hvordan plikten faktisk etterlevs, og det er mindre sannsynlig at et eventuelt aktivitetsarbeid utøves målrettet og planmessig, når det ikke finnes noen redegjørelsesplikt. Det aktive likestillingsarbeidet er for viktig til å overlates til vilkårligheter.

Vi minner om at aktivitets- og redegjørelsesplikten allerede har blitt svekket gjennom fjerningen av redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter i Prop. 88 L, uten at dette var tema for høringen den gang. Vi mener at offentlig myndighet skal ha redegjørelsesplikt som myndighetsutøver, og at tilsynsapparatet må styrkes også når det gjelder denne plikten.

### **Det internasjonale og nasjonale regelverket må samstemmes**

Det er påfallende at det i forbindelse med utarbeidelsen av lovforslaget ikke er blitt prioritert å samstemme det internasjonale og nasjonale regelverket. Når et uttalt formål med lovrevisjonen er å styrke likestillings- og ikke-diskrimineringsfeltet, bør en slik prosess være en helt naturlig del av arbeidet. For å rette opp i dagens skjevheter, må disse grepene gjøres: FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) og FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) må 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.

### **Det må eksistere et effektivt apparat for håndheving 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.

Vi er kjent med at det for tiden gjøres et utredningsarbeid med sikte på en omstrukturering av likestillings- og ikke-diskrimineringsapparatet, samt muligheten for at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal kunne ilegge oppreisning. Vi er positive til at det skal være mulig å ilegge oppreisning også i lavterskeltilbudet, men frykter ellers at omstruktureringen det legges opp til vil medføre et dårligere apparat, hvor lavterskelpreget og det aktive likestillingsarbeidet svekkes. Vi mener dessuten at det er svært uheldig at behandlingen av hvordan apparatet skal utformes er utskutt til en senere behandling, slik at vi som høringsinstanser tvinges til å vurdere lovendringen og apparatendringen i separate prosesser.

### **Alder bør inn som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag**

Vi erfarer at det skjer diskriminering på bakgrunn av alder, både på selvstendig grunnlag og i samvirke med andre grunnlag. Det er en svakhet med lovforslaget at regjeringen ikke har tatt uttrykkelig stilling til hvorvidt alder skal inkluderes som eget grunnlag. Vi anser det som naturlig at alder bør inkluderes som et eget diskrimineringsgrunnlag i lovgivningen.

\* \* \*

Samarbeidsgruppa ser frem til å inviteres med videre i prosessen med lovarbeidet. Vi inviterer også statsråden og departementet til debattmøte om ny felles likestillings- og diskrimineringslov torsdag 14. januar 2016 fra kl.8.00-9.30. Arrangementet vil finne sted i Kjelleren på Litteraturhuset.