

Arbeids- og sosialdepartementet og Kulturdepartementet

postmottak@asd.dep.no,
postmottak@kud.dep.no

Høringsuttalelse til endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven

Ref.: 20/2660

Det vises til departementenes høringsnotat og -brev av 2. juli 2020.

Reform – ressursenter for menn driver hjelpetilbud for menn i vanskelige livssituasjoner, samler inn og formidler kunnskap om gutter og menn, og er en pådriver for et mannsperspektiv i likestillingspolitikken. Reform er en privat og uavhengig stiftelse som mottar grunnfinansiering fra staten. Vi vil med dette kommentere høringsnotatet med utgangspunkt i våre erfaringer med gutter og menns likestillingsutfordringer.

I sitt høringsnotat foreslår departementene følgende endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven:

- 1) Forslag om å etablere et lavterskeltilbud for behandling av saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet ved varsling etter arbeidsmiljøloven. Videre foreslår man at Diskrimineringsnemda skal gis myndighet til å behandle denne typen tvister, og
- 2) forslag til enkelte endringer i diskrimineringsombudsloven og forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemda.

Del I Nemndsløsning for varslingssaker etter arbeidsmiljøloven

Reform støtter langt på vei departementenes forslag. I del I er det redegjort godt for hvorfor det er hensiktsmessig at varslere som opplever gjengjeldelse fra arbeidsgiver skal få tilgang til et lavterskeltilbud for behandling av sin sak. Vi er likevel enig med Likestillings- og diskrimineringsombudet i at saker av denne art kan være omfattende, og dermed også gå ut over andre saker som er under nemdas myndighet.

Siden varslingssaker etter arbeidsmiljøloven skiller seg ut fra de andre saksområdene som behandles hos Diskrimineringsnemda, vil disse sakene være svært ressurskrevende å behandle. Utvidet mandat hos nemda kan føre til økt saksbehandlingstid, som igjen kan tvinge nemda til å nedprioritere andre diskriminerings saker. Dette kan på sikt svekke diskrimineringsvernet. Vi forutsetter derfor at nemda tilføres nok ressurser, og at det sikres nødvendig kompetanse i nemda.

Vi støtter Likestillings- og diskrimineringsombudets etterlysning av en begrunnelse for hvorfor nemda ikke skal ha påleggskompetanse i å stanse, rette og sikre opphør av gjengjeldelse i varslingsaker, når nemda har denne kompetansen i gjengjeldelsessaker etter likestillings- og diskrimineringsloven. Ved å gi nemda påleggskompetanse også i varslingsaker etter arbeidsmiljøloven, vil dette kunne være med på å styrke diskrimineringsvernet i varslingsaker.

Del II Endringer i diskrimineringsombudsloven

Vi anser de språklige presiseringene og forslagene til endringer i diskrimineringsombudsloven som positive. Det er viktig at lovtekst er i klarspråk og tilgjengelig for alle.

I sitt hørings svar til departementene, stiller Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) spørsmål ved om det er formålstjenlig at det kun er rettskraftige og bindende avgjørelser fra nemnda som kan gjenåpnes. LDO peker på at saker der tidligere ukjente forhold framkommer i etterkant av at saken er iretteført, ikke vil være mulig å gjenåpne. Vi er enige i ombudets vurdering av at uttalelser bør kunne gjenåpnes, selv om disse ikke er rettslig bindende.

Reform mener andre former for diskriminering og trakassering kan være like alvorlige som varslingsaker etter arbeidsmiljøloven. I høringsnotatet ser det derimot ut til at man anser denne form for saker som mer graverende for de involverte, ved at man ønsker å åpne opp for en høyere oppreisningssum i varslingsaker enn i andre forhold. Det er derfor nødvendig at regjeringen klargjør om dette kun gjelder i varslingsaker etter arbeidsmiljøloven, eller om det gjelder for alle diskriminerings- og trakasseringssaker som nemda skal behandle.

Oslo, 15. oktober 2020

Are Saastad /s/
daglig leder

Mali Storbækken
rådgiver/saksbehandler