

Barne- og likestillingsdepartementet

Akersgata 59
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Nordfold 23.12.09

Høringsuttalelse til NOU 2009:14

Et helhetlig diskrimineringsvern

KUN senter for kunnskap og likestilling vil med dette gi en høringsuttalelse til Graverutvalgets forslag til et helhetlig diskrimineringsvern. Utvalget foreslår en samlet diskrimineringslov som skal erstatte likestillingsloven, lov mot etnisk diskriminering og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, samt enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Kun senter for kunnskap og likestilling (KUN) har i forberedelsen til denne høringsuttalelsen vært på flere seminarer arrangert av Likestilling- og diskrimineringsombudet om temaet. KUN har også hatt tett dialog med LDO, REFORM og Likestillingscenteret på Hamar.

KUN senter for kunnskap og likestilling har valgt å smale inn høringsuttalelsen til å fokusere spesielt på de foreslåtte endringer som omhandler aktivitets- og redegjørelsesplikten, da dette er et område vi har hatt spesielt fokus på og kunnskap om.

Utvalget foreslår at arbeidsgivers plikt til å arbeide aktivt for likestilling skal utvides til å omfatte alle lovens diskrimineringsgrunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn og alder. Aktivitetsplikten foreslås innarbeidet i virksomhetens systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten skal håndheves av Arbeidstilsynet. Redegjørelsesplikten foreslås opphevet.

17.2 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

BLDs oppsummering i høringsbrevet:

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Utvalget foreslår at arbeidsgivers plikt til å arbeide aktivt for likestilling utvides til å omfatte alle lovens diskrimineringsgrunnlag, og at aktivitetsplikten formuleres slik at den kan innarbeides i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten foreslås håndhevet av Arbeidstilsynet. Redegjøringsplikten oppheves. Formålet er å effektivisere likestillingsarbeidet ved at dette tas inn i allerede gjeldende plikter til HMS-arbeid, og ved å styrke håndhevingen gjennom Arbeidstilsynets tilsyn, pålegg mv.

Aktivitetsplikten

KUN sier seg enig i at alle diskrimineringsgrunnlag bør med i aktivitetsplikten, men mener at alder også bør med blant diskrimineringsgrunnlagene.

KUN sin undersøkelse; *Aktivitets – og redegjøringsplikten: Skoen som ikke trykkes?* (KUN rapportserie 2009), viser at innarbeiding av aktivitetsplikten i HMS-arbeidet er en av flere løsninger som blir skissert. KUN ser denne løsningen som god når den begrenses til aktivitetsplikt, men det forutsettes at saker som ikke naturlig hører hjemme under arbeidsmiljø ikke blir kanalisert dit, som for eksempel rekruttering og lønn. At arbeidstilsynet blir håndhever for dette området ser vi som en klar styrking av likestillingsarbeidet. Forutsetningen er at arbeidstilsynet ikke nedprioriterer arbeidet. For å sikre dette bør de pålegges å ha spesifikke kampanjer på dette og at det følger tilstrekkelig med økonomiske midler til å gjennomføre dette.

LDO må fortsatt være viktigste klageinstans for enkeltpersoner som føler seg diskriminert, både innenfor og utenfor arbeidslivet. Det er også viktig at LDO kan gi Arbeidstilsynet tips om bedrifter som bør tas stikkprøver av, etter klage fra enkeltpersoner, samt at LDO og likestillings – og mangfoldssentrene bør ha et pådriveransvar for de sakene som ikke hører naturlig til under HMS. Rekruttering er et av de viktigste, om ikke det viktigste området for likestilling i arbeidslivet, og dette arbeidet, sammen med lønn og noen andre områder, bør tillegges tyngde i pådriverarbeidet over hele landet. Et samarbeid mellom LDO, likestillings – og mangfoldssentrene og arbeidstilsynet må til for å motvirke at likestillingsarbeidet svekkes.

Redegjøringsplikt

KUN mener at redegjøringsplikten bør bestå. Ellers vil et sterkt argument for å drive likestillingsarbeid og innhente kunnskap om likestilling falle bort. Undersøkelsen; *Aktivitets – og redegjøringsplikten: Skoen som ikke trykkes?* (KUN rapportserie 2009), viser at rapporteringen er tydelig viktig for kommunene. Den ser ikke ut til å ha samme betydning for alle bedriftene, men her ser vi flere sider av saken, og ingen rapporterer motstand mot rapporteringen, da den i verste fall sees som unyttig, men uproblematisk.

Endringer for å gjøre rapporteringen mer nyttig for kommunene/bedriftene bør etterstrebes. Et forslag er å lage et detaljert datagenerert skjema hvor man ikke får gå videre til neste spørsmål før man har besvart det første, hvor det er tydelige krav til hva slags tallmateriale som skal rapporteres. KUN påpeker at det ikke er lov å samle data om alle diskrimineringsgrunnlag, men at det likevel kan gjøres på andre mer praktisk orienterte og etisk tilfredsstillende måter, for eksempel se på bruken av antall teleslynger i forskjellige settinger, eller hvor mange som har opplæring i norsk. Annenhånds informasjon kan gi et godt grunnlag for nyttig statistikk.

KUN påpeker at rapportering er og blir første bud i likestillings og mangfoldsarbeid. Kun her kan det hentes tung argumentasjon om urettferdighet og diskriminering i arbeidslivet.

KUNs samarbeid i høringen

LDO

KUN stiller seg bak LDO sin godt gjennomarbeidede og helhetlige fremstilling av påkrevde endringer, til dels bortsett fra aktivitetsplikten, som vi mener kan fungere hvis den begrenses til momenter som omhandler arbeidsmiljø, men vi mener at deres forslag om at likestillings – og mangfoldssentrene kan fungere som LDOs forlengede arm ut i Norges land kan fungere godt. Det vil i så fall også forutsette et liknende krav til økte midler som til Arbeidstilsynet.

Spesielt er det også viktig å påpeke at etnisitet synes og ikke forstås på en helhetlig måte i NOU 2009:14. Fra forskning fra Danmark er det tydelig at etnisitet likestilles med biologisk rase. I Norge har det derimot vært en forståelse av etnisitet som omhandlende kultur, oppvekst, språk, og den kulturelle siden av religiøsitet. Dette mener KUN bør bevares som definisjon på etnisitet, og KUN er enige med LDO at rase derfor bør ut som beskrivelse av hva etnisitet skal omhandle.

REFORM

KUN er videre enig med Reforms viktigste påpekning om ordlyden av selve loven, der likestillingsordet forsvinner til fordel for diskrimineringsbegrepet, noe som vil bety en svekkelse av likestillingsarbeidet.

Likestillingscenteret på Hamar

KUN er enige i Likestillingscenteret på Hamar sin viktige påpekning om at en bestemmelse om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn også burde gjelde de andre diskrimineringsgrunnlagene (NOU 2009:14, s. 27).

Med hilsen

Mari Wattum

Daglig leder

Marianne Eidem Forstervold

Rådgiver