

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

⌈Vår dato:  
21.01.16

⌈Saksbehandler:  
Marianne T. Brekke

## Høringsuttalelse – forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov

Vi viser til høringsbrev av 19. oktober 2015 og vil avgi følgende høringsuttalelse.

### Hovedsynspunkt

KA finner at forslaget til felles likestillings- og diskrimineringslov samlet sett vil medføre en svekkelse av diskrimineringsvernet for kvinner i forhold til dagens likestillingslov. Dette kommer konkret til uttrykk knyttet til forslaget om endret formålsbestemmelse (§1) samt forslaget til innskrenkning av lovens virkeområde både når det gjelder private og familiære forhold og private bedrifter på færre enn 50 ansatte (§2 og 26).

Forslagene til styrket vern for kvinner i forbindelse med graviditet, amming mv og forslaget til konkretisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt oppveier ikke dette hovedinntrykket. Lovforslaget bidrar derfor ikke, slik det hevdes i høringsnotatet, til et styrket diskrimineringsvern for kvinner.

Likestilling mellom kjønnene er en helt grunnleggende verdi i det norske samfunn og likestillingsloven har og har hatt en viktig symbolbetydning i den norske likestillingskampen. En felles likestillings- og diskrimineringslov vil kunne svekke denne symbolbetydningen, og føre til at arbeidet mot diskriminering med bakgrunn i kjønn får mindre oppmerksomhet. Vern mot diskriminering med bakgrunn i kjønn er fremdeles en høyaktuell sak, og kampen for likestilling er fremdeles viktig. Vernet mot diskriminering med bakgrunn i kjønn er ikke et minoritetsvern, slik mange av de øvrige diskrimineringsgrunnlagene er, – hverken menn eller kvinner er en minoritet. Nedslagsfeltet for denne loven er dermed hele befolkningen, noe som kan tale for at likestillingsloven ikke integreres i en felles likestillings- og diskrimineringslov. I tillegg har det en historisk og normativ verdi å opprettholde en egen likestillingslov.

KA har derfor konkludert med ikke å ville støtte forslaget om en felles likestillings- og diskrimineringslov. Primært foreslås at de ulike diskrimineringslovene får bestå som egne lover, sekundært at likestillingsloven består som egen lov, og at de øvrige diskrimineringslovene slås sammen til en felles lov.

KA finner det videre uheldig at høringsforslaget ikke inneholder forslag til fremtidig håndhevingsapparat på likestillings- og diskrimineringsområdet. Det hadde styrket

forslaget og vurderingen av hensiktsmessigheten av dette om dette hadde foreligget som en integrert del.

### **Særlig om arbeidslivsrelaterte forhold**

#### *a) Om det særlig sterke diskrimineringsvern i arbeidsforhold*

Retten til arbeid er en grunnleggende rettighet nedfelt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel 23 så vel som i FNs kvinnekonvensjon artikkel 11. KA anerkjenner at det er et særlig sterkt vern mot diskriminering i arbeidslivet som arbeidsgiverne er forpliktet på.

#### *b) Om behovet for forenkling – versus klargjøring*

Vi ser at en felles likestillings- og diskrimineringslov vil kunne innebære en forenkling og muligens gjøre det enklere å håndheve et forbud mot sammensatt diskriminering. Det kan også bli lettere for den enkelte å finne fram i lovverket.

En felles likestillings- og diskrimineringslov vil på den annen side kunne bidra til at det vil være vanskeligere å få frem ulike nyanser og særhensyn for de enkelte diskrimineringsgrunnlagene. Dette kan være særlig uheldig for hensynet til kjønnslikestilling, men kan også ramme de øvrige diskrimineringsgrunnlag. Når enkelte paragrafene utformes mer generelt, kan dette også gå på bekostning av klarheten i hva den enkelte bestemmelser betyr og gjøre tilgjengeligheten for publikum/enkeltpersoner vanskeligere.

#### *c) Om arbeidsforhold i trossamfunn*

Hensynet til kollektiv religionsfrihet vil i enkelte tilfeller kunne komme i konflikt med rettighetene til enkeltindivider. Problemstillingen synes ikke å være berørt i lovforslaget og blir dermed ikke kommentert i denne høringsuttalelsen.

### **Til de konkrete forslag**

#### *a) Forslaget om å fjerne formålet om å «bedre kvinners stilling» og bygge ned «samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes»*

Regjeringens forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov innebærer at dagens formålsbestemmelse i likestillingsloven om «å bedre kvinners stilling» bortfaller og erstattes av et kjønnsnøytralt formål. Tilsvarende vil den egne formålsbestemmelsen i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om å bidra til «nedbygging av samfunns-skapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes», bortfalle.

KA er uenig i dette.

En kjønnsnøytral lov vil signalisere at likestillingsproblemer er kjønnsnøytrale, og tilslører det faktum at det fremdeles er kvinner som både individuelt og strukturelt primært er de som blir utsatt for diskriminering med bakgrunn i kjønn.

Videre mener vi, i likhet med Likestillings- og diskrimineringsombudet, at likestillingslovens formålsparagraf er en viktig tolkningsfaktor ved rettsanvendelsen. Å

fjerne formålsbestemmelsen er derfor ikke primært et symbolsk spørsmål ettersom det får betydning i konkrete saker som gjøres til gjenstand for rettslig prøving. Tilsvarende vil gjelde på tilgjengelighetslovens område.

KA mener derfor at det er av stor betydning at disse formålsbestemmelsene videre-føres.

- b) *Forslaget om evt. å innskrenke lovens virkeområde til ikke å gjelde familieliv og personlige forhold (§ 2)*

Både likestillingsloven og de øvrige diskrimineringslovene bør gjelde innen familieliv og personlige forhold. Selv om det vil være vanskelig å håndheve bestemmelsene/evt. at bestemmelsene ikke skal håndheves vil dette likevel kunne gi et holdningsmessig signal inn i den private sfære som er viktig.

Det er en kjensgjerning at mye av den meste alvorlige diskrimineringen av kvinner - vold, undertrykking, samt at jenter og kvinner i praksis ikke får like muligheter til arbeid og høyere utdanning - skjer innenfor den familiære/private sfære. Det vil være et betydelig tilbakeslag dersom likestillingslovens virkeområde innskrenkes fra å gjelde på alle samfunnsområder.

- c) *Forslaget om å tydeliggjøre vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel mv. (§ 9 og 10)*

KA støtter forslaget om å tydeliggjøre vernet mot diskriminering på grunn av graviditet, fødsel og foreldrepermisjon.

- d) *Adgang til positiv særbehandling (§ 11)*

Vi støtter forslaget til om å gjøre muligheten til særbehandling kjønnsnøytral, og at muligheten til å særbehandle menn i praksis utvides, dersom dette kan bidra til likestilling og hindre diskriminering. Vi mener at muligheten til å også særbehandle menn i visse situasjoner, på sikt vil kunne bidra positivt til likestilling gjennom å bidra til å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

- e) *Forslaget om å konkretisere arbeidsgivers aktivitetsplikt i form av en konkret arbeidsmetode (§26)*

KA har merket seg forslaget til sterkere konkretisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt, inspirert av en svensk utredning (SOU 2014:41). KA oppfatter forslaget som en god presisering av dagens aktivitetsplikt og gir sin støtte til endringsforslaget.

- f) *Forslaget om å unnta private bedrifter med færre enn 50 ansatte fra aktivitetsplikten (§ 26)*

KA er uenig i at private virksomheter/arbeidsgivere med færre enn 50 tilsatte, skal unntas fra aktivitetsplikten. Aktivitetsplikten i forhold til kjønn som diskrimineringsgrunnlag bør som et minimum videreføres.

Dagens aktivitetsplikt vurderes som et positivt incitament for arbeidsgiverne i forhold til å opprettholde fokus på likestilling. Et fritak fra aktivitetsplikten vil kunne medføre mindre oppmerksomhet og mer tilfeldig aktivitet i forhold til å sikre likestilling og forebygge diskriminering på disse arbeidsplassene. Det store flertall av bedrifter i norsk arbeidsliv er små og mellomstore bedrifter. Lovforslaget vil dermed, dersom det blir vedtatt, medføre en betydelig svekkelse av det diskrimineringsvern kvinner i dag har i norsk arbeidsliv.

KA vil også gjøre oppmerksom på at de pågående endringer i statskirkeordningen kan medføre at arbeidsgiverorganene i Den norske kirke vil komme innenfor kategorien «private bedrifter». I dag har kirkelige organer status som en form for offentlige virksomheter. Ettersom det også er svært mange små arbeidsgivere på kirkelig sektor vil de fleste av kirkelige arbeidsgiverne (kirkelige fellestråd) bli fristilt i forhold til lovens aktivitetsplikt, dersom forslaget blir vedtatt, med samme følger som nevnt over.

*g) Forslaget om å oppheve redegjøringsplikten for arbeidsgiver*

Når det gjelder forslaget om å fjerne arbeidsgivernes redegjøringsplikt finner vi ikke å kunne støtte dette.

Redegjøringsplikten hører etter vår vurdering nært sammen med aktivitetsplikten. Selv om forslaget isolert sett vil kunne lette arbeidsgivernes plikter, mener vi det er et rimelig krav at den enkelte virksomhet årlig utarbeider en kort redegjørelse for status og aktivitet på likestillings- og diskrimineringsområdet.

*h) Forslaget om å utvide bestemmelsene som regulerer hvilke opplysninger som ikke kan innhentes ved ansettelse (§31)*

KA støtter forslaget om å utvide bestemmelsen om hvilke opplysninger som ikke kan innhentes ved ansettelse, jf. forslagets § 31 første ledd. I forslaget § 32 annet ledd kan slike opplysninger likevel innhentes hvis dette har «reell og avgjørende betydning for utøvelsen av yrket».

Vi mener imidlertid at det bør være like formkrav i § 32 annet og tredje ledd, slik at det også i disse tilfellene bør det bør angis i utlysningsteksten at slike opplysninger vil bli innhentet, alternativt bør formkravene utgå i begge ledd. Vi ser ikke begrunnelsen for at man skal ha ulike formregler for disse tilfellene.

*i) Diskrimineringsvern for juridiske personer*

KA mener også at juridiske personer kan ha behov for et diskrimineringsvern. Diskriminering av juridiske personer med bakgrunn i eiers etnisitet har en svært god historisk begrunnelse, sett ut fra erfaringene med diskriminering og trakassering av bedrifter/butikker med jødiske eiere under 2. verdenskrig. Det kan også være grunn til å gi juridiske personer diskrimineringsvern eksempelvis med bakgrunn i religion, slik at det ikke vil være lov å diskriminere en bedrift selv om den har eiere med en særskilt religionstilknytning. I den senere tid har vi sett eksempler på et cateringfirma som mistet



en kontrakt utelukkende fordi den hadde en eier med en kristen forankring, noe vi mener er en uheldig utvikling.

**Avsluttende merknader**

Uansett om man velger felles lov eller særlover for hvert diskrimineringsgrunnlag, bør dagens særegne formålsbestemmelser i likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven videreføres.

Virkeområdet for dagens likestillingslov bør også videreføres.

Vennlig hilsen  
**KA**

Marit Halvorsen Hougsnæs  
direktør

Marianne T. Brekke  
spesialrådgiver