



Barne, -likestillings- og inkluderingsdepartementet

Dato: 17.12.2015

Vår ref: 15/4790 - EGF (15/47678)

Deres ref:

Høringsvar: Felles likestillings- og diskrimineringslov

Bakgrunn for høringen: Regjeringen fremmer forslag om felles likestillings- og diskrimineringslov, med formål at likestillingen blir styrket og at det skapes et bedre diskrimineringsvern for alle. Forslaget innebærer at likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering erstattes av en ny, samlet likestillings- og diskrimineringslov. Departementets utgangspunkt er at en felles lov vil styrke diskrimineringsvernet, forenkle bruken av regelverket og gjøre loven lettere tilgjengelig. Alle mennesker har krav på likebehandling, uansett kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, etnisitet, religion, livssyn og funksjonsnedsettelse. Diskrimineringsvern er en menneskerett. Det er viktig at diskrimineringsvernet styrkes, og behovet for økt diskrimineringsvern øker jo mer pluralistisk det norske samfunnet blir. Oslo bispedømmeråd støtter lovens *formål*; fremme likestilling og hindre diskriminering, men vil i høringssvaret gi innspill til de endringer som etter rådets mening må gjøres for å oppnå formålet.

Sammenslåing av lovene:

Diskriminering på grunnlag av kjønn er en hyppig årsak til diskriminering, men den fremstår som underkommunisert. Diskriminering av kjønn er ofte tilstede som årsak også der hvor hovedgrunnlaget til diskrimineringen meldes å være diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, etnisitet, religion, livssyn eller funksjonsnedsettelse.

Oslo bispedømmeråd mener at Likestillingsloven, som ble vedtatt innført i 1978, bør fortsette å være særlov. Det er viktig å løfte fram likestillingslovens spesielle vern mot diskriminering av kjønn og det spesielle vernet for å fremme kvinners stilling. Fremdeles er det systematisk ulikheter mellom kvinner og menn når det gjelder utdanning, arbeid, inntekt, økonomi, makt og innflytelse.

Likestillingsloven fremmer også menns likestilling.

En sammenslåing av likestillingsloven og diskrimineringslovene vil underkommunisere den diskrimineringen som foregår på grunn av kjønn. Det fremmes forslag om en presisering av et uttrykkelig forbud mot sammensatt diskriminering. (Høringsnotatet 6.6) Dette støtter Oslo bispedømmeråd. Samtidig vil rådet at Likestillingsloven beholdes som en særlov. Det er viktig og overordnet å beskytte kvinners og menns likestilling i det generelle diskrimineringsvernet. Reguleringen av vernet mot kjønnsdiskriminering må tydeliggjøres. Fordi diskriminering på grunn av kjønn både er så utbredt og så underkommunisert som vi opplever i dag, må likestillingsloven bevares

som særlov for å løfte fram kjønnslikestilling som det overordnede prinsippet i det norske samfunnet. De særskilte likestillingsbestemmelsene vil lett kunne forsvinne i en felles diskrimineringslov.

Siden Oslo bispedømmeråd ønsker at likestillingsloven beholdes, er innspillene til endring av forslagene i høringsutkastene skrevet med det for tanke at likestillingsloven forblir som egen lov. Men det er viktig at referansen til kjønn som spesielt diskrimineringsgrunnlag også løftes fram dersom det blir en felles diskrimineringslov.

Punkt 5.3 i notatet Lovens saklige virkeområde (§2 i lovforslaget)

Loven bør signalisere at all diskriminering, også i familieliv og andre rent personlige forhold, er forbudt. At det kan være vanskelig å skaffe beviser for at loven er brutt, må ikke hindre at lov om diskrimineringsvern gjelder alle forhold i samfunnet, og at det tydeliggjøres at man verken i det private eller i det offentlige rom skal utsettes for diskriminering.

Punkt 6.1 i notatet Diskrimineringsgrunnlag: (§6 i lovforslaget)

Oslo bispedømmeråd mener grunnlaget for diskriminering bør listes opp med hovedkategoriene kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, etnisitet, religion, livssyn og funksjonsnedsettelse. Hovedgrunnlaget for diskrimineringsvern bør også suppleres med en samlekategori som også innbefatter «andre liknende vesentlige forhold ved en person» så sant ikke en diskriminering/ forskjellsbehandling er saklig, nødvendig og forholdsmessig. (6.5)

Etnisitet

Vern av religion og livssyn er i dag selvstendige diskrimineringsgrunnlag i diskrimineringsloven om etnisitet § 6 første ledd (lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn):

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Oslo bispedømmeråd merker seg at religion og livssynstilhørighet også listes opp blant hovedkategoriene for grunnlaget for diskriminering. Rådet mener vern av religion og livssyn må videreføres som selvstendig diskrimineringsgrunnlag hvis en felles diskrimineringslov blir vedtatt. Det er særlig viktig å fremheve forbudet mot å diskriminere personer på grunn av religion og livssynstilhørighet, uavhengig av annen etnisk tilhørighet, inkludert norsk etnisitet.

Omsorgsoppgaver

Oslo bispedømmeråd støtter departementets forslag om å ta inn omsorgsoppgaver som eget diskrimineringsgrunnlag for å tydeliggjøre at dette er vernet av loven og at vernet gjelder likt for kvinner og menn.

Alder

Oslo bispedømmeråd ønsker at vern mot diskriminering på grunn av alder utvides til alle samfunnsområder, med unntak av lovbestemte aldersgrenser, eventuell særbehandling og saklig grunnlag.

Det kan være fornuftig at det gis en aktivitetsplikt også på grunnlag av alder.

Uttrykkelig forbud mot sammensatt diskriminering.

Bispedømmerådet støtter et uttrykkelig forbud mot sammensatt diskriminering, men ønsker samtidig at det også poengteres at det er et uttrykkelig forbud mot diskriminering innenfor den enkelte hovedkategori, hvis det skulle finne sted. Diskriminering er som oftest sammensatt av flere grunnlag, men loven bør ikke tolkes slik at om man blir diskriminert innenfor en hovedkategori, regnes det som mindre alvorlig enn om man blir diskriminert innenfor flere hovedkategorier.

Punkt 7.1 i notatet: Forbud mot diskriminering

Direkte og indirekte forskjellsbehandling (§9 i lovforslaget)

Oslo bispedømmeråd mener det bør være et særlig sterkt diskrimineringsvern i arbeidsforhold, samtidig som det erkjennes at på enkelte områder kan godtas diskriminering på grunn av saklig formål.

I høringsvaret til Høringsnotatet «Kvinner og homofile i trossamfunn» (2008) ga Oslo bispedømmeråd sin tilslutning til at likestillingsloven ikke skulle gjelde i indre forhold i trossamfunn. Denne presiseringen av unntaksbestemmelser for trossamfunn er utelatt i nåværende likestillingslov fra 2013. Området religion og livssyn er i lovverket tatt inn i ny lov mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven). I både Likestillingsloven og diskrimineringsloven presiseres adgangen til lovlig forskjellsbehandling, når det er et saklig grunnlag.

Likestillingslovens historikk viser at i noen tilfeller er det anledning for religiøse samfunn å diskriminere søkere på grunn av indre forhold i trossamfunnet.

Oslo bispedømmeråd støtter presiseringen i de eksemplene som gis i høringsnotatet.

Oslo bispedømmeråd støtter at diskrimineringsvernet for gravide skjerpes, og at innskjerpelsen også gjelder i forbindelse med permisjoner for begge barnas foreldre ved fødsel og adopsjon.

Positiv særbehandling(§ 11+ i lovforslaget)

Oslo bispedømmeråd ser nødvendigheten av at det i diskrimineringsloven gis adgang til positiv særbehandling. Adgang til positiv særbehandling bør gjelde for alle som trenger et spesielt diskrimineringsvern, jf. hovedkategoriene.

Forbud mot trakassering og seksuell trakassering (§13 i lovforslaget)

I likestillingsloven forbys trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Departementas hovedforslag er å videreføre denne tolkningen. Oslo bispedømmeråd mener at endringene som vurderes tatt inn i stedet for hovedforslaget, kan føre til at enkeltmenneskets opplevelse av å bli trakassert ikke blir anerkjent som en reell beskrivelse av hendelsen. Når den personlige vurderingen tas bort, kan det føre til at det er legitimt at enkeltmenneskets opplevelse av alvorlighetsgraden, krenkelsen, blir overprøvd eller neglisjert av andre som ikke tolker hendelses alvorlighetsgrad på samme måte. At det motsatte kan være tilfellet, den krenkede bagatelliserer hendelsen, er ikke til hinder for at personer som gjøres kjent med hendelsen kan gå videre som varsler på eget grunnlag.

Punkt 8 i notatet: Universell utforming. (§17+ i lovforslaget)

Departementet foreslår å videreføre reglene om universell utforming og individuell tilrettelegging som særlige bestemmelser knyttet til diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse.

Paragrafene om universell utforming er langt på vei sammenfallende med den eksisterende diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det er andre høringsinstanser enn Oslo bispedømmeråd som har faglig og erfaringsmessig bakgrunn for å gi råd på dette kapitlet. Oslo bispedømmeråd vil likevel rette oppmerksomheten mot det som i

forslaget blir gjentatt presisert: «retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde». Den uforholdsmessige byrden handler om vurderingen av økonomiske kostnader i virksomheten. Oslo bispedømmeråd mener at det ikke skal være slik at den som har en funksjonsnedsettelse, skal være avhengig av virksomhetens økonomi for å få den tilrettelegging som behøves i skole, på arbeidsplass og i bosituasjonen. Stat og kommune bør gå inn som garantist for at tilrettelegging vil finne sted og at tilretteleggingen følger personen med funksjonsnedsettelse. Det er ikke et diskrimineringsvern hvis hensynet til økonomien overprøver diskrimineringsvernet.

Punkt 9 i notatet : Aktivt likestillingsarbeid. (§24+ i lovforslaget)

Forbud mot diskriminering følges opp av regler som pålegger en plikt til å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering. Departementet foreslår å videreføre gjeldende rett når det gjelder aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner, aktivitetsplikt for offentlige myndigheter og plikten til å forebygge og hindre trakassering. Oslo bispedømmeråd støtter at det videreføres regler for plikt til å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering, og at aktivitetsplikten også gjelder for private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere.

Departementet foreslår å ikke videreføre dagens redegjøringsplikt

I høringsuttalelsen for NOU 2011 Struktur for likestilling drøftet Oslo bispedømmeråd om en konkretisering av aktivitetspliktene, inkludert redegjøringsplikten, ville være et nyttig redskap for å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgiving. Rådet konkluderte med at det var viktig med en konkret aktivitets- og redegjøringsplikt. Oslo bispedømmeråd mener at en utelatelse av redegjøringsplikten vil svekke oppfølging av aktivitetsplikten for likestilling og mot diskriminering. Departementet argumenterer med at redegjørelsen ofte ikke rapporteres korrekt. En utarbeidelse av et lettere tilgjengelig rapporteringsverktøy bør kunne løse det problemet. Departementet hevder også at arbeidsgivere synes rapporteringen tar uforholdsmessig lang tid. Igjen vil et lettere tilgjengelig og brukervennlig rapporteringsverktøy bidra til at tidsbruken ved utfylling reduseres. Bispedømmerådet frykter at en utelatelse av redegjøringsplikten over tid vil gjøre aktivitetsplikten til et arbeid som kun spesielt interesserte bruker mer tid på en absolutt minimum. Arbeidet med likestilling og diskrimineringsvern kan ikke drives av ildsjeler, og aktiviteten på arbeidsplassen må sikres oppfølging ved hjelp av et regelverk for rapportering.

Punkt 9.2 i notatet Innhold i læremidler og undervisning (§28 i lovforslaget)

Oslo bispedømmeråd støtter forslagene i høringsnotatet.

Punkt 9.3 i notatet Kjønnbalanse i offentlige utvalg. (§29 i lovforslaget)

Departementet foreslår at likestillingslovens bestemmelse om kjønnbalanse i offentlige utvalg videreføres, og at en tilsvarende bestemmelse ikke skal gjelde andre diskrimineringsgrunnlag. Oslo bispedømmeråd støtter dette som en generell lovbestemmelse. Det enkelte offentlige utvalg bør likevel oppmuntres til å positivt vurdere nytten av og behovet for å ha et bredt sammensatt utvalg. Bestemmelsen om kjønnbalanse i offentlige utvalg har vist seg å være et svært viktig likestillingspolitisk vedtak. Bestemmelsen bør beholdes slik lovverket er i dag.

Punkt 10 i notatet Særlige regler i arbeidsforhold

10.2 innhenting av opplysninger ved ansettelse. (§31 i lovforslaget)

Departementet foreslår at bestemmelsen om forbud av innhenting av opplysninger ved ansettelser utvides. Departementet foreslår at forbudet skal omfatte opplysninger om graviditet, adopsjon og planer om å få barn, etnisitet, religiøse og kulturelle spørsmål, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse.

Oslo bispedømmeråd støtter dette, og presiserer at det likevel må kunne gis adgang til å innhente enkelte av disse opplysningene ved vurdering av søkerne og intervju av søkerne når det er saklige grunner for det. Saklige grunner vil omfatte blant annet indre forhold i tros – og livssynsamfunn. Det må for alle virksomheter være et absolutt forbud om å innhente opplysninger om graviditet, adopsjon, planer om å få barn og etnisitet.

Punkt 10.3 Lik lønn for arbeid av lik verdi. (§35 i lovforslaget)

Oslo bispedømmeråd har tidligere argumentert for at tydeliggjøring av bestemmelser i diskrimineringsloven vil kunne vise seg å være svært nyttig for arbeid for like rettigheter i arbeidslivet (se kommentarer om aktivitetsplikten). Lik lønn for arbeid av lik verdi er et uomtvistelig krav i likestillingsarbeidet. Et tilsvarende forbud mot forskjellsbehandling i lønnsutbetalinger i arbeidslivet som skyldes andre diskrimineringsgrunnlag bør være et område som blir omtalt i diskrimineringsloven.

Oslo bispedømmeråd har utover dette ingen flere kommentarer.

Med vennlig hilsen

Elise Sandnes e.f.
stiftsdirektør

Gry Friis Eriksen
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:
likestillings- og
inkluderingsdepartementet Barne-