

Barne-, likestillings- og inkluderingsdep. (BLD)  
Postboks 8036 Dep.  
0030 OSLO

Oslo, 09.03.2012

Deres ref: 201104529

Vår ref: Gry Myklebust/ 12-6263

Hovedorganisasjonen Virke organiserer om lag 16 000 virksomheter med mer enn 200 000 ansatte innenfor bredden av norsk næringsliv, samt frivillig sektor. De vil i større eller mindre grad berøres av forslagene til tiltak som ligger i Likestillingsutvalgets (Skjeieutvalgets) utredning del 1.

### **Kort om utvalgets mandat, sammensetning og forslag**

Utvalget foreslår til dels omfattende endringer, særlig hva gjelder de organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet. Problemet er at utvalget i liten grad har synliggjort behovet for disse endringene. Fakta og status for likestilling blir først presentert i del 2 av utvalgets arbeid. Virke mener det er uheldig at man kommer med et løsningsforslag før man har presentert problemet. Denne mangelen på kunnskaps- og faktabakgrunn innebærer at flere av forslagene synes unødig drastiske, for eksempel forslaget om å opprette et nytt direktorat.

Virke mener også at utvalget burde hatt en bredere sammensetning, og at partene i arbeidslivet burde hatt en sentral plass. Mangelen på representasjon fra arbeidslivets parter er uheldig, særlig med tanke på de forslagene som foreslås som vil ha stor betydning for mange arbeidsgivere dersom de gjennomføres.

Når dette er sagt vil Virke understreke at høy sysselsetting er avgjørende for verdiskaping og velferd. Virke er derfor opptatt av at likestillingspolitikken og virkemidlene knyttet til denne bidrar til å øke inkluderingen i arbeidslivet på en effektiv måte.

Vi kan oppsummere vårt syn på utredningen i følgende punkter:

- Vi støtter et eksplisitt forbud mot sammensatt diskriminering
- Vi deler ikke utvalgets syn på konkretisering av aktivitetsplikten for arbeidsgiver, men kommer med et alternativt forslag til innhold i eventuell ny forskrift
- Vi støtter ikke forslag om opprettelse av et nytt direktorat for likestilling
- Vi mener det er positive sider ved et nytt statlig finansiert utviklingsprogram for lokalt og regionalt likestillingsarbeid, men mener det bør vurderes å omprioritere deler av midlene til økt veiledningsarbeid
- Vi støtter ikke opprettelsen av et nytt forum for likestilling i arbeidslivet

#### **Hovedorganisasjonen Virke**

**Besøksadresse:**

Henrik Ibsens gate 90  
NO 0255 Oslo

**Postadresse:**

P.O. Box 2900 Solli  
NO-0230 Oslo  
Tel +47 22 54 17 00  
Fax +47 22 56 17 00

**E-post**

[info@virke.no](mailto:info@virke.no)

**Bankgiro**

6030.05.18543

**Org nr.**

970 134 646 MVA

[www.virke.no](http://www.virke.no)

- Vi mener arbeidslivets parter bør være fast representert i Likestillings- og diskrimineringsnemnda
- Vi støtter ikke forslaget om at nemnda skal kunne tilkjenne oppreisning

I det følgende kommenterer vi nærmere de forslagene vi mener er mest sentrale for oss og våre medlemmer.

### **Forbud mot sammensatt diskriminering (utredningens kapittel 3.4)**

Utvalget foreslår en ny § 3a i likestillingsloven som eksplisitt forbyr sammensatt diskriminering. Ingen av de gjeldende lovene mot diskriminering har uttrykkelige forbud mot sammensatt diskriminering. Til tross for dette har både ombudet, nemnda og de ordinære domstolene behandlet saker om sammensatt diskriminering. Forslaget til ny § 3a i likestillingsloven vil kun være en presisering av dagens rettsstilstand. Dette vil skape større forutsigbarhet i regelverket, og gi tydeligere føringer for forvaltning og domstoler slik nemnda er inne på. Virke har derfor ingen innvendinger mot en slik lovfesting.

### **Arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt, utredningens kapittel 3.5**

Problemet med dagens regler om aktivitets- og rapporteringsplikt (ARP) er ikke at de er for snevre, problemet er at de er for uklare. I en revisjon bør man derfor søke å klargjøre dagens regler, heller enn å utvide reglene. Virke ønsker derfor klare, brukervennlige regler som kan bidra til å fremme likestilling i det praktiske liv. Virke mener utvalgets forslag ikke bidrar til økt brukervennlighet eller tydelighet i regelverket.

#### **Aktivitetspliktens virkeområde:**

Utvalget foreslår en eksemplifisering av aktivitetspliktens virkeområde, jf. forslag til ny § 1a første ledd annet punktum. Her fremgår det at aktivitetsplikten blant annet skal omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering. Eksemplifiseringen synes fornuftig og er i tråd med det man finner i diskrimineringsloven § 3a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4. Eksemplene på virkeområder skiller seg noe fra det man finner i ovenfor nevnte lover, men synes tilpasset særskilte utfordringer på kjønnslikestillingsfeltet, for eksempel deltidsproblematikk og individuell tilrettelegging. Sistnevnte er ofte aktuelt i forbindelse med graviditet.

Virke støtter derfor utvalgets forslag til ny § 1a første ledd annet punktum, men har noen spørsmål/kommentarer:

- Arbeidsgiver har allerede en plikt til å forebygge trakassering, jf. likestillingsloven § 8a tredje ledd. Er pliktene ulike etter §§ 1a og 8a? Dersom pliktene er like, er det vel ingen grunn til å hjemle dem i to ulike bestemmelser? En slik dobbel hjemmel synes lite heldig ut fra et brukerperspektiv og det bør derfor foretas en lovteknisk revidering.

#### **Utvalgets forslag til en nærmere konkretisering av aktivitetsplikten:**

Utvalget foreslår en nærmere konkretisering av aktivitetsplikten i ny § 1a annet ledd:

*"I private virksomheter med minst 50 ansatte og alle offentlige virksomheter uavhengig av størrelse skal arbeidsgiver:*

- *a) fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet,*
- *b) gjennomgå virksomhetens praksis og kultur for å identifisere barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne,*
- *c) utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter kjønn,*
- *d) kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten,*
- *e) forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn,*
- *f) holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling, og*
- *g) sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene i bokstav a-f."*

Virke støtter ikke utvalgets forslag til konkretisering av aktivitetsplikten, og det er flere grunner til dette.

For det første innebærer ordlyden i forslaget at virksomhetene skal gjennomføre disse tiltakene. Dette er en klar endring fra de føringene som ligger i forarbeidene og ombudets/nemndas praksis. Etter dagens rettstilstand er det opp til den enkelte virksomhet å vurdere hvilke tiltak man skal iverksette. Bakgrunnen for dette er at forholdene i virksomhetene kan være svært forskjellige. Gjennom utvalgets forslag fjerner man denne autonomien og pålegger alle virksomheter samme krav til aktivitet. Virke mener at det fremdeles må være opp til den enkelte virksomhet å vurdere hvilke tiltak som er hensiktsmessige.

For det andre bærer forholdet mellom første og annet ledd preg av dobbelbehandling/-angivelse, se særlig annet ledd bokstav e). Virke har vanskelig for å se at annet ledd bokstav e) er klargjørende utover det som allerede følger av første ledd.

For det tredje er begrepsbruken lite brukervennlig, jf. særlig bokstav b, og bestemmelsen får mer preg av å være en politisk formålsbestemmelse enn en praktisk regel med et klart materielt innhold.

For det fjerde synes det noe underlig at "alder" og "seksuell orientering" er nevnt som et grunnlag i bokstav b). Det er per i dag ingen selvstendig aktivitetsplikt knyttet til disse grunnlagene.

For det femte er det ingen konsekvent sammenheng mellom det som er angitt i første og annet ledd. Alternativet "individuell tilrettelegging", jf. første ledd, er for eksempel ikke utdypet i annet ledd.

For det sjette synes det å være en overlapping/blanding av aktivitetsplikten og rapporteringsplikten, jf. særlig bokstav c).

### Virkes forslag til en nærmere konkretisering av aktivitetsplikten:

Som nevnt ovenfor ønsker Virke klare, brukervennlige regler som kan bidra til å fremme likestilling i det praktiske liv. Virke foreslår derfor at aktivitetsplikten konkretiseres ved at det angis mulige tiltak knyttet til hvert enkelt element i aktivitetspliktens virkeområde. Dette kan eksemplifiseres med *rekruttering*. I den nærmere konkretiseringen av aktivitetsplikten knyttet til rekruttering bør man angi hvilke tiltak som er mest relevante/aktuelle, for eksempel oppfordre det underrepresenterte kjønnnet å søke utlyste stillinger, foreta moderat kvotering ved ansettelse mv. På denne måten bevares virksomhetenes autonomi, samtidig som man gir virksomhetene et praktisk verktøy for å fremme likestilling og dermed oppfylle aktivitetsplikten. Se mer om dette nedenfor.

### Rapporteringsplikten:

Et åpenbart problem med dagens regler om rapporteringsplikt er at det ikke fremgår hva man skal rapportere. Gjennom en skjematisk kobling mellom aktivitetsplikten og rapporteringsplikten vil kravene i rapporteringsplikten fremstå som klarere for norske arbeidsgivere. Se neste punkt.

### Forslag til en konkretisering av aktivitetsplikten med en tydelig kobling til rapporteringsplikten:

I skjemaet nedenfor har vi forsøkt å lage en modell som konkretiserer aktivitets- og rapporteringsplikten. En slik modell egner seg neppe til lovtekst, og det bør derfor vurderes om konkretiseringen bør gjøres gjennom forskrift, jf. § 1a tredje ledd. Det er her særlig eksempler på mulige tiltak etter aktivitetsplikten som er viktig. Virke mener en slik konkretisering er avgjørende for at aktivitets- og rapporteringsplikten skal få ønsket effekt. Velger man utvalgets forslag er Virke redd for at bestemmelsene oppleves som akademiske formålsbestemmelser som det er vanskelig å forholde seg til.

OMRÅDE	AKTIVITETSPLIKT	RAPPORTERINGSPLIKT		
		TILSTAND	IVERKSATTE TILTAK	PLANLAGTE TILTAK
REKRUTTERING	Oppfordre det underrepresenterte kjønn å søke stilling  Moderat kvotering ved ansettelse	Eks: Kjønnfordelingen i virksomheten er 30% kvinner og 70% menn  Det siste året er det ansatt 60% kvinner og 40% menn	Eks: Kvinner oppfordres til å søke	Eks: Dersom en oppfordring til å søke ikke gir ønskede resultater innen 2014, vil kvinner kvoterer ved ansettelse
LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR	Utarbeide kjønnsdelt lønnsstatistikk  Sette av likelønnsrett i lønnsoppgjøret  Lage en lønnspolitikk som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon			

UFRIVILLIG DELTID	Ta opp spørsmål om ufrivillig deltid i medarbeidersamtale  Aktiv bruk av fortrinnsretten etter aml § 14-3			
TILRETTELEGGING	Ta opp spørsmål om behov for tilrettelegging i medarbeidersamtale			
UTVIKLINGSMULIGHETER	Lage rutiner for at både kvinner og menn tilbys etterutdanning, hospitantopphold mv.			
TRAKASSERING	Lage policy om nulltoleranse for trakassering  Lage rutiner for varsling om og behandling av trakassering			

### **Opprettelse av et nytt direktorat for likestilling (utredningens kapittel 6)**

Utvalget mener de organisatoriske rammene for det offentlige likestillingsarbeid på sentralt nivå har klare svakheter. Utvalget ønsker derfor å styrke strukturen for gjennomføringen av likestillingspolitikken. Utvalget foreslår å etablere et likestillingsdirektorat som er underlagt BLD og statsrådets instruksjonsmyndighet. Direktoratet foreslås å ha et regionalt apparat med fem regionskontorer. Det er ment å ha en minimumsbemanning på 100 årsverk og ivareta alle venede diskrimineringsgrunnlag og samvirket mellom disse. Direktoratet skal bl.a. bidra til å mobilisere kommuner og fylkeskommuner i det offentlige likestillingsarbeidet, og ha følgende kjerneoppgaver: 1) Tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter. 2) Opplæring og veiledning om aktivitets- og rapporteringsplikten 3) Forvalte økonomiske virkemidler innenfor likestillingsarbeid 4) Iverksette politisk vedtatte tiltak 5) Ivareta dokumentasjon og kunnskapsformidling.

Virke mener det er positivt at utvalget vektlegger veiledning når strukturen for likestillingsarbeid gjennomgås. Vi mener dette er en riktig vei å gå, ut fra en betraktning om at virksomheter flest ønsker å drive godt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid, men kan mangle tilstrekkelig kunnskap. Virke arbeider imidlertid for forenklinger og mindre byråkrati i det offentlige system. Som et generelt utgangspunkt er vi derfor skeptiske til innføringen av nye offentlige forvaltningsorganer, særlig sett i sammenheng med økende grad av rapporteringsforpliktelse. Det foreslåtte direktoratet er ment å styrke oppfølgingen av aktivitets- og redegjøringspliktene, samt øve påtrykk for økt likestillingsinnsats hos det offentlige. Vi mener det ikke er sannsynliggjort at det er behov for et nytt forvaltningsorgan i denne sammenheng. Vi mener blant annet departementet, ombudet, kommunene og de regionale likestillingssentrene allerede ivaretar omfattende likestillingsarbeid, og vi har vanskelig for å se hvordan det foreslåtte direktoratet med regionskontorer skal utføre disse

oppgavene på en bedre måte. Virke viser videre til at både Bufdir og IMDi utfører likestillingsrelevante oppgaver på oppdrag fra BLD selv om dette ikke er deres hovedansvar.

En utfordring med det foreslåtte direktoratet vil være hvor man skal hente fagkompetente ansatte uten å tømme eksisterende miljøer for fagkompetanse. Dersom hovedutfordringen er at det per i dag er for få som arbeider med likestillingsspørsmål, bør ressursene etter vårt syn heller kanaliseres inn i allerede eksisterende forvaltningsstruktur, med eventuell styrking av relevante organer som allerede i dag har god kompetanse på området. Virke mener særlig veiledningsoppgavene til ombudet bør styrkes. Alternativet om å styrke allerede eksisterende strukturer for likestilling er etter vårt syn ikke vurdert grundig nok av utvalget. En slik løsning ville nokså opplagt være mindre kostnadskrevende enn den foreslåtte modellen.

En annen utfordring er at det foreslås parallelle oppgaver for direktoratet og ombudet når det gjelder veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Slike parallelle oppgaver kan innebære utfordringer med å opprettholde ensartet praksis, særlig når det også legges opp til regionsnivåer. Virke bemerker for øvrig at det nye direktoratet foreslås å ligge under BLD og statsrådets instruksjonsmyndighet. Dette kan etter vårt syn skape utfordringer, gitt forslaget om at direktoratet skal drive veiledning knyttet til aktivitetsplikten. Ombudet driver også slik veiledning, men er ikke underlagt statsrådets instruksjonsmyndighet. Det kan innebære uheldige konsekvenser for utviklingen av praksis at ombudet som uavhengig organ driver veiledning, mens direktoratet skal veilede på samme type saker men være underlagt instruksjonsmyndighet. Man kan dermed risikere å komme i en situasjon hvor like saker ikke vil behandles likt, noe som gir dårlig forutsigbarhet. Dette vil være uheldig.

Vi mener etter dette at det ikke fremstår hensiktsmessig å opprette et nytt, statlig forvaltningsorgan.

### **Utviklingsprogram for lokalt og regionalt likestillingsarbeid, kapittel 6.3**

Utvalget mener staten hittil har brukt for lite ressurser på å støtte opp under det regionale og lokale likestillingsarbeidet. Det foreslås at det øremerkes 200 mill. kr årlig over statsbudsjettet til et utviklingsprogram for å fremme aktivt likestillingsarbeid lokalt. Programmet skal gå over en 10-års periode. Utvalget ønsker at både kommuner, fylkeskommuner, private bedrifter, stiftelser og arbeidslivets parter skal ha mulighet for å søke om prosjektmidler. Det foreslås at støtten skal ytes til likestillingsarbeid knyttet til alle vernetede diskrimineringsgrunnlag. Utvikling av tiltak knyttet opp mot aktivitets- og redegjørelsesplikten, analyser av hvordan offentlige tjenester er tilpasset begge kjønn, for etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne, er eksempler på typer av prosjekter som utvalget mener bør kunne omfattes av ordningen.

Virke ser positive sider ved et statlig finansiert utviklingsprogram for lokalt og regionalt likestillingsarbeid. Programmet kan støtte opp om og gi et økonomisk handlingsrom for ulike virksomheter, inklusive arbeidslivets parter, som ønsker å styrke likestillingsarbeidet. Vi mener imidlertid det er en reell fare for at det er de som er "flinkest" på området som søker støtte gjennom slike programmer. Det er dermed grunn til å stille spørsmål om et slikt program er den beste prioriteringen med hensyn til ressursbruk, når en målsetting er å øke

og bredde ut innsatsen på likestillingsområdet. Det bør etter vårt syn vurderes om i alle fall deler av de foreslåtte midlene for likestillingsarbeid heller bør avsettes til styrking av ombudets veiledningsoppgaver, jf også vår vurdering av samme tema i forbindelse med utredningens kapittel 6 og kapittel 8.

### **Forum for likestilling i arbeidslivet, kapittel 7.3**

Utvalget mener det er behov for et nytt forum for likestilling i arbeidslivet mellom myndighetene ved likestillingsministeren og de åtte hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Forumet skal bidra til å sikre at likestillings- perspektivet ivaretas i alle arbeidslivspolitiske spørsmål. Forumet skal også ha fokus på oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten, og ta opp tema som mangfoldsrekruttering, retten til likelønn, arbeidstid, ufrivillig deltid, seksuell trakassering og diskrimineringsvern.

Hovedorganisasjonene i arbeidslivet og BLD møtes allerede i dag på to arenaer hvor likestillingsrelaterte problemstillinger diskuteres. Organisasjonene og BLD møtes henholdsvis i tilknytning til handlingsplanen for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering og på den såkalte møteplassen for likestilling i arbeidslivet. Ved første møte i den såkalte møteplassen i høst opplyste departementet om at statsråden vil kunne møte i dette forumet, avhengig av sak. Relevante spørsmål som omhandler kjønnslikestilling og inkludering kan også tas opp i arbeidsliv- og pensjonspolitisk råd hvor Barne-, likestillings- og inkluderingsministeren møter ved behov.

Vi mener etter dette at det finnes tilstrekkelige møteplasser mellom hovedorganisasjonene i arbeidslivet og myndighetene ved BLD.

### **Et landsdekkende lavterskeltilbud, Likestillings- og diskrimineringsombudet, kapittel 8**

Utvalget finner ikke grunnlag for å foreslå vesentlige endringer i ombudets kompetanse med hensyn til veiledning i diskriminerings saker og behandling av klagesaker. Utvalget mener likevel det finnes svakheter i lavterskeltilbudet, blant annet knyttet til ombudets muligheter for å gjøre sitt tilbud kjent og tilgjengelig for alle lag av befolkningen. Utvalget viser også til at det ikke foreligger noen systematisk kartlegging og analyse av ombudets veiledningssaker utover opplysninger om fordeling etter diskrimineringsgrunnlag. Utvalget påpeker også at gjennomsnittlig saksbehandlingstid hos ombudet i 2010 var på 42 uker, og viser til at kort saksbehandlingstid kan være med på å redusere belastningen for den enkelte som tar kontakt med ombudet. Utvalget mener det kan være viktig å gjennomføre en sammenlignende analyse av rettsanvendelsen i saker som gjelder ulike diskrimineringsgrunnlag, under henvisning til at ombudet gir medhold i få saker knyttet til etnisitet og språk, sammenlignet med saker om kjønn og alder. Utvalget viser også til at ombudets arbeid med kontroll av redegjøringsplikten har vært godt, men at det alt i alt er svært få virksomheter som er kontrollert, særlig i privat sektor. Utvalget anbefaler at ombudet intensiverer sin kontroll med likestillingsredegjørelsene når det gjelder kjønn, etnisitet, religion og funksjonsnedsettelse. Utvalget foreslår også at saker om seksuell trakassering skal behandles av ombudet og nemnda, i motsetning til i dag. Utvalget påpeker at dette er den eneste formen for trakassering der ombudet og nemnda i dag ikke kan behandle og ta stilling til individuelle klager.

Utvalget har vurdert fordeler og ulemper ved å samle pådriveroppgaver og håndhevingsoppgaver i en instans. Utvalget har ikke funnet noen påfallende skjev vektning av de to hovedfunksjonene. Utvalget foreslår at ombudets oppgaver og myndighet i hovedsak blir videreført som i dag, men at forskriften forenkles med hensyn til beskrivelse av kompetanse- og pådriverrollen for å sikre kjerneoppgavene. Forskriften § 1 tredje ledd foreslås forenklet fra seks til to bokstaver, der bokstav a skal omhandle kunnskapsproduksjon og dokumentasjon og bokstav b skal omhandle veiledning og informasjon.

Virke har i flere sammenhenger påpekt det problematiske i ombudets todelte rolle som henholdsvis pådriver og lovhåndhever. Ombudets vurderinger i enkeltsaker skal og må være objektive, men dette vanskeliggjøres av at ombudet også har et politisk mandat. Det er reell fare for at ombudet mister legitimitet som uavhengig og objektiv håndheverinstans når ombudet samtidig har relativt frie tøyler til å velge virkemidler for sin pådriverrolle. Det viktigste for Virke er likevel ombudets konkrete håndtering av håndheverrollen knyttet til støtte og veiledningsfunksjonen. Når utvalget anbefaler at ombudet intensiverer sin kontroll med likestillingsredegjørelsene, er vi etter dette opptatt av at økt ressursbruk hos ombudet i hovedsak bør dreie seg om å styrke veiledningen overfor virksomhetene. Vi mener slik veiledning kan stimulere til økt aktivitet og bevissthet i virksomhetenes pågående likestillingsarbeid og tror dette kan være mer virkningsfullt enn å kontrollere etterskuddsvis redegjørelser.

Som det fremgår av utredningen har ombudet inngått konkret samarbeid med Rema 1000 og IKEA, og dette er et arbeid Virke har fulgt tett. Vi har god erfaring med dette samarbeidet, som vi mener gir økt kunnskap både hos virksomhetene, i Virke og for øvrig også bidrar til å styrke ombudets bransjekunnskap. Vi er innstilt på å videreutvikle denne typen samarbeid, slik at både ombudet og vi i større grad kan bransjerette veiledningen ytterligere, også i andre bransjer.

Når det gjelder forslaget om at ombudet skal gis kompetanse til å behandle saker om seksuell trakassering, uttaler utvalget at det ikke synes vektige grunner for hvorfor dette ene grunnlaget er unntatt ombudets og nemndas kompetanse. Utvalget hevder at det ikke ble gitt noen begrunnelse i forarbeidene for å unnta dette grunnlaget da forbudet mot seksuell trakassering kom. Utvalget viser til at det kun ble gitt en generell henvisning til "rettssikkerheten" i Ot. prp 77 (2000-2001) på side 72. Dette er imidlertid ikke riktig. I samme Ot. prp på side 110, uttalte departementet følgende som begrunnelse for å henvise slike saker til domstolsapparatet:

*"Saker der en person anklages for å ha utøvd seksuell trakassering har en helt annen karakter enn andre saker om forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven (f.eks. påstand om ulik lønn og forbigåelse ved ansettelse).*

*Påstand om at en person har utøvd seksuell trakassering vil være alvorlig og inngripende for den anklagen gjelder, og i slike saker er det viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. Verken Likestillingsombudet eller Klagenemnda er organisert på en måte som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensyn denne type saker reiser. Dette ble også påpekt i Klagenemndas høringsuttalelse. I saker hvor det skal bevises at seksuell trakassering faktisk har funnet sted, bør disse føres for domstolene, som har et prosesssystem som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensynene nevnt ovenfor. Ombudet kan imidlertid med hjemmel i lovens § 11 gi bistand og veiledning i*



*saker etter denne bestemmelsen. Ombudet skal også kunne føre generelt tilsyn med at bestemmelsen overholdes, for eksempel gjennom informasjonsvirksomhet og holdningsskapende arbeid”.*

Virke mener dette er vektige argumenter for fortsatt å henvise saker om seksuell trakassering til domstolsbehandling. Virke ser ikke at situasjonen er vesentlig annerledes nå enn da temaet ble vurdert sist. Disse argumentene er ved en feil ikke vurdert av utvalget, som nå må gå nærmere inn i denne problemstillingen før konklusjoner trekkes.

### **Nemndas sammensetning, kapittel 10.3**

Virke har sammen med de øvrige hovedorganisasjonene påpekt at nemnda bør ha to representanter fra henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette synspunktet opprettholdes her. Departementet har i brev til organisasjonene vist til at fast representasjon fra partene ikke er ønskelig, blant annet ut fra hensynet til at nemndas medlemmer skal være nøytrale og at nemnda i tilfelle ville bli for stor. Utvalget har på sin side påpekt at det ikke er noe tema for forhandlinger mellom partene i arbeidslivet hvorvidt det foreligger diskriminering og konkluderer på denne bakgrunn med at det ikke er noe behov for regler om fast representasjon fra organisasjonene i behandlingen av sakene for nemnda.

Virke mener utvalgets begrunnelse er svak. Det forhold at det ikke er et tema for forhandlinger mellom partene i arbeidslivet hvorvidt det foreligger diskriminering, er etter vårt syn irrelevant. Poenget er at hovedvekten av sakene for nemnda har forankring i arbeidslivet, og at det vil styrke nemndas totale kompetanse å ha deltakelse fra arbeidslivets parter. Sakene kan også reise tariffrettslige spørsmål som forutsetter god kunnskap om kollektiv arbeidsrett og gjennomføring av lønnsforhandlinger. Når det gjelder departementets begrunnelse for ikke å ha med partene i nemnda, nøyer vi oss her med å si at det er en selvfølge at nemndas representanter må være nøytrale – uavhengig av hvor de kommer fra. Poenget er at representanter fra nemnda kan ta med seg verdifull erfaringsbakgrunn fra det praktiske arbeidsliv, noe som vi mener vil komme nemnda til gode. Når det gjelder hensynet til nemndas størrelse, kan dette håndteres ved å skjære ned på antallet øvrige representanter. Partene var for øvrig representert i den tidligere klagenemnda for likestilling. Vi mener dette bør gjeninnføres i Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

### **Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning (utredningens kapittel 10.4)**

Utvalget foreslår at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal gis myndighet til å kunne pålegge oppreisningserstatning til den som blir diskriminert.

Det er tre grunner til at Virke ikke støtter utvalgets forslag.

For det første er saksbehandlingen skriftlig, noe som kan medføre at mange vil ha problemer med å få frem de nyansene som er avgjørende for om nemnda kommer til at det er brudd eller ikke. Dette hensynet veier ekstra tungt hvor regelen om delt bevisbyrde kommer til anvendelse og det er den innklagede som må bevise at han/hun ikke har brutt loven. For det andre er det kun møterett – ingen møteplikt – i nemndas møte. Dersom kun den ene parten møter, er det klart at denne vil ha en langt bedre mulighet til å utdype sine påstander enn motparten. For det tredje vil en hjemmel for oppreisning ikke medføre en reell toinstansbehandling. Ombudet gir kun en ikke-bindende uttalelse om det har skjedd brudd

eller ikke, og ombudet har ikke hjemmel for å ilegge oppreisningserstatning. Dette innebærer at dersom en arbeidsgiver blir pålagt en oppreisningserstatning må vedkommende bringe saken inn for de ordinære domstolene for å få en ny vurdering, noe som skiller seg fra forvaltningslovens bestemmelser om klagerett over forvaltningsvedtak.

Virke vil i denne sammenheng vise til Ot. prp. nr. 34 (2004-2005) pkt 8.5.5 hvor spørsmålet om hjemmel for oppreisningserstatning ble diskutert:

*"En ordning der oppreisning ilegges av et forvaltningsorgan er imidlertid uvanlig, og det finnes ikke paralleller i dagens lovverk. [...] Det kan blant annet reises spørsmål ved om rettssikkerheten blir godt nok ivaretatt dersom håndhevingsorganet får en slik kompetanse. Et vedtak om oppreisning innebærer at en part får en betalingsforpliktelse på et skjønnsmessig grunnlag. Av den grunn er det etter departementets syn viktig at rettssikkerheten blir ivaretatt. Det vises til at forslaget her ikke gir ombudet vedtaksmyndighet i førsteinstans, jf. kapittel 8.2.4.2, slik Holgersenutvalget foreslo, og at det således ikke vil være en reell toinstansbehandling i apparatet."*

Spørsmålet om hjemmel for oppreisningserstatning ble på nytt diskutert i NOU 2009:14:

*"Det er likevel et spørsmål om det er hensiktsmessig at en slik myndighet legges til nemnda. Spørsmålet om utvidelse av nemndas myndighet må vurderes i sammenheng med nemndas saksbehandlingsform, kompetanse og ressurser. Myndighet til å fatte vedtak om oppreisning og/eller erstatning vil bety at nemnda får nye og krevende spørsmål å ta stilling til. Nemnda må da ta stilling til skyldspørsmålet, enten som ansvarsgrunnlag eller i utmålingen. Krevs det erstatning for økonomisk tap, vil beregning av det økonomiske tapet og årsakssammenheng også være et vurderingstema. Alt dette vil kunne være komplisert, og kreve omfattende bevisføring, et stort antall vitner og vanskelige vurderinger av fakta. Det vil også kunne dreie seg om saker med et betydelig økonomisk tap. Det kan være vanskelig for nemnda å behandle slike saker."*

*Det kan også reises spørsmål om rettssikkerheten for den part som kan bli pålagt å betale oppreisning og erstatning av nemnda, vil være tilstrekkelig ivaretatt sammenliknet med en domstolsbehandling. Ved å legge avgjørelsesmyndighet til nemnda blir spørsmålet om oppreisning og erstatning kun behandlet i én forvaltningsinstans. Dette innebærer en begrensning i forhold til forvaltningslovens bestemmelser om klagerett over forvaltningsvedtak. Spørsmålet om oppreisning og erstatning kan bringes inn for domstolene til full overprøving. Søksmål for domstolene for å angripe et vedtak av nemnda er imidlertid svært kostbart sammenliknet med en forvaltningsrettslig klage, samtidig som saksøker løper en risiko for ikke å vinne frem."*

På bakgrunn av dette kom utvalgets flertall til at nemnda ikke skulle gis hjemmel for å ilegge oppreisningserstatning. Virke kan ikke se at Skjeie-utvalget har vist til forhold som tilsier en annen vurdering enn det som ble gjort i både 2005 og 2009.

Vennlig hilsen

**Hovedorganisasjonen Virke**

Inger Lise Blyverket / s

Leder arbeidslivspolitik

Gry Myklebust / s

fagsjef arbeidslivspolitik