
Høringsnotat 15. november 2012

Endringer i organiseringen av
Likestillings- og
diskrimineringsnemnda –
endringer i
diskrimineringsombudsloven og
diskrimineringsombudsforskriften

Barne-, likestillings- og
inkluderingsdepartementet

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANISERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

HØRINGSNOTAT

Forslag om endringer i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften om organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Innhold

1. Bakgrunn.....	3
2 Endringsforslagene i hovedtrekk	4
3 Endringer i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften	5
3.1. Endringer i diskrimineringsombudsloven.....	5
3.1.1 Forslag om at leder og nestleder møter i hver sin avdeling.....	5
3.1.2 Forslag om å øke antallet medlemmer av nemnda	6
3.2 Endringer i diskrimineringsombudsforskriften	7
3.2.1 Forslag om behandling av saker uten muntlig forhandling	7
3.2.2 Forslag om at både nemndsleder og nestleder skal delta i behandling av saker av prinsipiell karakter	9
3.2.3 Nemndsleders oppgaver	10
4. Økonomiske og administrative konsekvenser	11
5. Lov- og forskriftsforslag med kommentarer.....	12
5.1 Lovforslaget (diskrimineringsombudsloven).	12
5.1.1 Diskrimineringsombudsloven § 5.....	12
5.2 Forskriftsforslaget (diskrimineringsombudsforskriften).....	12
5.2.1 Diskrimineringsombudsforskriften § 12	12
5.2.2 Diskrimineringsombudsforskriften § 15	12
5.2.3 Diskrimineringsombudsforskriften § 16	13

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

1. Bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsnemnda utgjør sammen med Likestillings- og diskrimineringsombudet, et felles håndhevingsapparat for diskriminering og likebehandling. Ombudet og nemnda skal gi et landsdekkende tilbud til mennesker som mener seg utsatt for diskriminering, og skal ivareta deres rettigheter etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, kapittel 13 i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsbestemmelsene i boliglovene.

Ombudet avgir skriftlige uttalelser i enkeltsaker, men uttalelsene er ikke rettslig bindende. Dersom ombudet ikke oppnår frivillig ordning mellom partene, og det vil medføre ulempe eller skadefinnelse å avvente vedtak i nemnda, kan ombudet fatte hastedekketak. Ombudet har også en pådriverrolle for å fremme likestilling.

Nemnda fatter vedtak om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen, og kan gi pålegg om retting, stansing eller andre tiltak for å sikre at diskrimineringen opphører eller ikke gjentas. Nemnda kan videre treffe vedtak om tvangsmulkt samt begjære påtale i forbindelse med overtredelse av pålegg m.v. Saker kan komme opp for nemnda ved at en av partene har brakt inn ombudets uttalelse for behandling, ved at saken er brakt inn av ombudet fordi partene ikke har innrettet seg etter ombudets uttalelse, eller ved at nemnda selv har krevet seg forelagt en avgjørelse fra ombudet til prøving.

Nemndas vedtak er endelige, men vedtakene kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Å reise en sak for domstolene kan kreve store økonomiske ressurser, så ombudet og nemnda skal være et supplement til eventuell domstolsbehandling. Ved opprettelsen av ombudet og nemnda i 2006 ble det lagt til grunn at ombudet og nemnda skal gi et lavterskelttilbud. Med lavterskel menes et tilbud om likeverdig, rask og enkelt tilgjengelig behandling av saker om diskrimineringsbrudd.

Organiseringen av nemnda er fastsatt i diskrimineringsombudsloven og i forskrift om organisasjon og virksomhet for ombudet og nemnda. De første nemndsmedlemmene ble oppnevnt av Kongen i statsråd, jf. diskrimineringsombudsloven § 5. Ved kongelig resolusjon av 28. januar 2000 ble det gitt en generell fullmakt om at myndighet til å foreta senere oppnevninger ble delegert til vedkommende departement. Nemndas medlemmer og varamedlemmer oppnevnes for fire år av gangen. Det er adgang til en gangs gjenoppnevning. Halvparten av medlemmene skiftes ut annethvert år for å sikre kontinuiteten i nemnda.

Nemnda har et sekretariat med tre faste ansatte. Budsjettet for 2013 er foreslått til å være 4,519 millioner. Sekretariatet har i oppgave å forberede faglig nemndas vedtak,

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

vedtaksutforming og utredningsarbeid, og administrerer saker om tvangsmulkt etter diskrimineringsombudsloven § 8 samt andre administrative sekretariatsoppgaver.

2 Endringsforslagene i hovedtrekk

I dette høringsnotatet foreslår Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet endringer i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften. Forslagene gjelder endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Bakgrunnen for endringsforslagene er behovet for å øke nemndas kapasitet til å behandle saker om diskriminering.

I 2010 behandlet nemnda 43 saker. For å øke kapasiteten hadde nemnda flere møter i 2011, og behandlet 50 saker. Saksbehandlingstiden har over år økt gradvis, og var ved utgangen av 2011 nesten åtte måneder. Lang saksbehandlingstid svekker rettsvernet til personer som mener seg utsatt for diskriminering. For at nemnda skal kunne gi et reelt lavterskelttilbud, er effektiviteten i saksbehandlingen viktig. Nemndas organisering setter imidlertid begrensninger for antall saker som kan behandles. Det kan være grunn til å tro at saksbehandlingstiden vil øke ytterligere, dersom endringer i nemndas organisering ikke gjennomføres.

På denne bakgrunn foreslår departementet endringer i organiseringen av nemnda. Etter diskrimineringsombudsloven inndeles nemnda i to avdelinger, og begge avdelingene behandler diskrimineringssaker. Etter loven skal leder og nestleder delta i begge avdelingene. Departementet foreslår å endre loven ved å fjerne gjeldende krav om at både leder og nestleder skal møte i begge avdelinger. I stedet foreslås at leder og nestleder møter i hver sin avdeling. For å styrke nemnda, og for å sikre at begge avdelinger settes med et tilstrekkelig antall medlemmer, foreslår departementet at det oppnevnes ytterligere to ordinære medlemmer til nemnda. Med dette forslaget vil nemnda bli utvidet fra seks til åtte ordinære medlemmer. I tillegg foreslås det at ytterligere to varamedlemmer oppnevnes.

Diskrimineringsombudsforskriften foreslås endret slik at partene ikke lenger må samtykke til at saken kan behandles uten deres tilstedeværelse, dvs at nemndsleder skal kunne beslutte at saken ikke skal behandles muntlig selv om partene ønsker dette. Dette vil gjelde i saker om avvisning og henleggelse. I tillegg vurderer departementet om det kan være hensiktsmessig at nemdsleder kan beslutte at det ikke skal være muntlig forhandling i saker som er så godt opplyst at muntlig forhandling må anses som åpenbart unødvendig.

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

Videre foreslås forskriftens regulering av møteledelse endret på bakgrunn av forslaget om at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling. Forskriften foreslås også endret ved at nemndsleder kan beslutte at både nemndsleder og nestleder skal behandle saker som er av en prinsipiell karakter. Møtet settes da med seks i stedet for fem medlemmer.

Samlet vil disse endringene kunne effektivisere nemndas saksbehandlingskapasitet, og legge til rette for at flere møter kan avholdes og flere saker kan behandles.

3 Endringer i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften

3.1. Endringer i diskrimineringsombudsloven

3.1.1 Forslag om at leder og nestleder møter i hver sin avdeling

Departementet foreslår å endre diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd ved at nemndsleder og nestleder skal møte i hver sin avdeling. I dag slår loven fast at nemnda skal bestå av en leder, en nestleder og seks øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være fire varamedlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger, og lederen og nestlederen deltar i begge avdelingene. Hver avdeling består dermed av leder, nestleder og tre ordinære medlemmer.

Departementet foreslår å endre diskrimineringsombudslovens krav i § 5 første ledd om at både leder og nestleder må være til stede når en avdeling i nemnda har møte. Det foreslås at leder og nestleder i stedet skal møte i hver sin avdeling.

Bakgrunnen for forslaget er behovet for å endre organiseringen av nemnda slik at flere møter kan avholdes. Departementet legger til grunn at effekten av at leder og nestleder ikke lenger behøver å stille i samme nemndsmøte, vil være at det kan avholdes opp mot femten møter i nemnda årlig mot ti møter i dag. Dette vil gi et mer effektivt tilbud, og dermed bedre rettsvernet. Endringen vil gi nemnda bedre anledning til å redusere restanser og mulighet til å behandle flere diskrimineringssaker på sikt.

Departementet viser for øvrig til behovet for å sikre enhetlig praksis mellom nemndas to avdelinger. I følge Ot.prp. nr 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven), var begrunnelsen for å dele nemnda inn to avdelinger at dette ville sikre nemnda større arbeidskapasitet. Når diskrimineringssakene skulle avgjøres i to avdelinger, ble det for å sikre enhetlig praksis mellom de to avdelingene,

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANISERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

lagt opp til at avdelingene skulle dele samme leder og nestleder. Det ble lagt til grunn at det ville ha betydning for å sikre likebehandling i sakene.

Departementet mener at kontinuiteten og enhetlig praksis vil kunne sikres på andre måter enn at både leder og nestleder møter i samme avdeling. Departementet viser til at sekretariat for nemnda bidrar til enhetlig praksis ved at sekretariatet forbereder sakene før nemndsmøtene. Dette inkluderer faglig forberedelse av nemndas vedtak og vedtaksutforming. Sekretariatet har derfor oversikt over nemndas tidligere vedtak, og dermed gjeldende praksis i diskrimineringssakene. Dette vil bidra til en helhetlig praksis i de to avdelingene. Departementet mener derfor at dette vil være tilstrekkelig for å sikre kontinuiteten i begge avdelingene.

Diskrimineringsombudsloven stiller i dag minimumskrav til nemndas juridiske kompetanse. Etter diskrimineringsombudsloven § 5 andre ledd, skal leder og nestleder tilfredsstille kravene til dommere. For øvrig stilles det ikke krav til øvrige nemndsmedlemmer om juridisk kompetanse. Det kan derfor reises spørsmål om nemndas juridiske kompetanse blir svekket, når leder og nestleder ikke lenger skal møte i samme avdeling.

Departementet viser til at nemnda sammensettes med særskilt fagkompetanse på de ulike diskrimineringsgrunnlagene som til enhver tid faller inn under nemndas saksområde. Selv om loven bare stiller krav om juridisk kompetanse for leder og nestleder, er i dag 10 av nemndas 12 medlemmer jurister. Det vises også til at de ansatte i sekretariatet er jurister, og at sekretariatet blant annet bistår med vedtaksutforming i saksforberedelsen for nemnda. Det legges derfor til grunn at den juridiske kompetansen i nemndsmøtene ikke blir svekket, selv om leder og nestleder ikke lenger skal møte i samme avdeling. Departementet viser for øvrig til forslaget i notatets punkt 3.2.2 om at nemndsleder kan beslutte at både nemndsleder og nestleder skal delta i behandlingen av en sak av prinsipiell karakter.

3.1.2 Forslag om å øke antallet medlemmer av nemnda

Departementet foreslår å endre diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd ved at det oppnevnes ytterligere to ordinære medlemmer til nemnda. I tillegg foreslår departementet at det også oppnevnes ytterligere to varamedlemmer.

I dag består nemnda av 12 medlemmer; leder og nestleder, seks ordinære medlemmer samt fire varamedlemmer. Nemnda består av to avdelinger og nemndsmøtene settes med fem medlemmer. I tillegg til både nemndsleder og nestleder, møter tre ordinære nemndsmedlemmer. Departementet viser til at nemnda kan treffen vedtak når minst

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

halvparten av medlemmene, herunder minst ett av de faste medlemmene, deltar i forhandlingene om vedtaket, jf. gjeldende forskrift § 13. Nemnda har lagt samme krav til grunn når den avgir uttalelse. Dette betyr i praksis at nemnda har vedtaks- og uttalekompetanse når minst tre, herunder ett fast medlem, deltar i forhandlingene.

Når ikke lenger både leder og nestleder skal møte i samme avdeling, er det nødvendig å øke antallet nemndsmedlemmer totalt. Møtene bør normalt settes med fem medlemmer. Dette vil gjøre nemnda mindre sårbar ved frafall, da tre er tilstrekkelig for være vedtaksfør. Departementet foreslår derfor at det oppnevnes ytterligere to ordinære medlemmer til nemnda.

Det er i dag fire varamedlemmer. Disse møter når ordinære medlemmer eller leder og nestleder ikke kan møte. Det viser seg at det tidvis kan være problemer med å innkalle varamedlemmer grunnet medlemmenes frafall på grunn av sykdom, habilitetsproblemer osv. Det er som regel først tett opp til nemndsmøte klart at det er behov for å innkalle varamedlem. Forslagene til endringer av organiseringen av nemnda innebærer at det kan avholdes flere møter enn tidligere. Det øker sannsynligheten for at noen av de ordinære nemndsmedlemmene ikke kan stille, og dermed et økt behov for tilgjengelige varamedlemmer. Departementet legger til grunn at fire varamedlemmer som i dag ikke vil være tilstrekkelig, og foreslår derfor at det oppnevnes ytterligere to varamedlemmer. Dette vil sikre større grad av fleksibilitet i planleggingen og gjennomføringen av nemndsmøtene.

Endringsforslaget innebærer at nemnda vil da totalt bestå av 16 medlemmer, 10 medlemmer og 6 varamedlemmer.

3.2 Endringer i diskrimineringsombudsforskriften

Forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsforskriften) gir nærmere bestemmelser om ombudets og nemndas, herunder sekretariatets, organisering, oppgaver og saksbehandling.

3.2.1 Forslag om behandling av saker uten muntlig forhandling

Departementet foreslår at nemndsleder skal kunne beslutte at saken ikke skal behandles muntlig selv om partene ønsker dette.

Diskrimineringsombudslovforskriften § 15 regulerer møtene i nemnda. Her slås det fast at nemndas behandling av saker som hovedregel skal skje med muntlig forhandling.

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANISERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

Sakens parter har rett til å delta i forhandlingene. Etter § 16 kan saker behandles uten muntlig forhandling. Dette gjelder når nemnda anser de dokumenter som er lagt fram under saksforberedelsen som tilstrekkelige til å fatte vedtak i en sak, og partene ikke motsetter seg at det ikke skal være muntlig forhandling. Det betyr at partene kan samtykke til at hovedregelen om at nemndas forhandlinger er muntlig fravikes, og at sakens parter ikke skal delta i forhandlingene. Avgjørelse om muntlig forhandling treffes under saksforberedelsen av nemndslederen, med forbehold om nemndas godkjenning.

Departementet foreslår å fjerne kravet i § 16 om at partene må samtykke til at saken skal behandles uten muntlig forhandling. Av hensyn til rettssikkerheten bør det imidlertid være en begrenset adgang til å beslutte eventuelt mot partenes vilje at det ikke skal være muntlig forhandling. Departementet foreslår derfor at dette bør gjelde i avvisnings- og eller henleggelsessaker.

Diskrimineringsombudsloven § 6 tredje ledd regulerer vedtak om henleggelse og avvisning. Nemnda skal avvise en sak dersom saken er avgjort av en domstol eller brakt inn for domstolene til avgjørelse. Nemnda skal også avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Departementet mener at det i slike tilfeller vil være forsvarlig at nemndsleder kan beslutte at saken kan behandles uten muntlig forhandling, selv om partene ønsker å legge sitt syn frem for nemnda muntlig.

Det samme bør gjelde saker om henleggelse. Diskrimineringsombudsloven § 6 tredje ledd, slår fast at en sak i særlige tilfeller kan henlegges dersom nemnda ikke finner grunn til videre behandling. I følge forarbeidene til diskrimineringsombudsloven, Ot.prp. nr 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven), kan nemnda på et skjønnsmessig grunnlag unnlate videre behandling av en sak dersom en kort realitetsbehandling viser at det ikke er grunn til dette. For eksempel kan et bagatellmessig forhold være grunn til å henlegge en sak. Dokumentene som er lagt frem under saksbehandlingen i saker om avvisning og henleggelse, må uansett anses som tilstrekkelige til å fatte vedtak i saken.

Departementet stiller spørsmål om det også bør være adgang til å behandle saken uten muntlig forhandling, når saken er så godt opplyst at muntlig forhandling må anses åpenbart unødvendig. Departementet mener at det vil kunne være åpenbart unødvendig med muntlig forhandling i saker hvor nemnda skal ta stilling til sakens materielle side, og saken er så godt opplyst at muntlig behandling ikke vil tilføre saken noe nytt. For eksempel vil skriftlig realitetsbehandling være en gunstig

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

behandlingsform der partene er enige om faktum, bevisspørsmålet er gitt og striden handler om juridiske spørsmål. Departementet mener det er forsvarlig saksbehandling å behandle slike saker uten muntlig forhandling. Eksempler på dette kan være der begge parter er enige om hvilke uttalelser som er gitt, men uenigheten knytter seg til om utsagnene er trakassering etter loven eller ikke. Et annet eksempel er saker som bringes inn for nemnda knyttet til virksomheters plikt til å utarbeide likestillingsredegjørelser, jf. likestillingsloven § 1 a tredje ledd. I slike saker vil ofte muntlig behandling ikke tilføre saken noe nytt.

Departementet mener at forslagene vil kunne innebære en mer hensiktsmessig og effektiv ressursbruk for nemnda i disse sakene. Partene vil uansett ha samme partsrettigheter knyttet til kontradiksjon o.l. som ved muntlig behandling. Det vil si at begge parter har anledning til å imøtegå motpartens argumenter. Sekretariatet sørger for at partene får se og komme med kommentarer til motpartens argumentasjon. Det legges uansett opp til bruk av skriftlig dokumentasjon og god forhåndsopplysning av saken.

På den annen side er hovedregelen at saksbehandlingen for nemnda skal skje ved muntlig forhandling. Bakgrunnen er hensynet til partenes rettsikkerhet. Den muntlige saksbehandlingen bidrar ofte til å supplere den skriftlige saksforberedelsen. Det kan være viktig for partene å få anledning til å fremme sitt syn muntlig. Det kan derfor hevdes at det bør foreligge gode grunner for at det eventuelt mot partenes vilje, utover saker om avvisning og henleggelse, skal være anledning til å fravike hovedregelen om muntlig forhandling.

Departementet ber særskilt om høringsinstansenes syn på behovet for å innføre en adgang for nemndssleder til å beslutte at saken kan behandles uten muntlig forhandling, når muntlig forhandling må anses åpenbart unødvendig.

3.2.2 Forslag om at både nemndssleder og nestleder skal delta i behandling av saker av prinsipiell karakter

Departementet vurderer å endre diskrimineringsombudsforskriften slik at nemndssleder får myndighet til å beslutte at både nemndssleder og nestleder, i tillegg til avdelingens fire ordinære medlemmer, skal møte i et nemndsmøte. Nemnda vil da bli satt med en "stornemnd", dvs til sammen seks medlemmer mot normalt fem medlemmer.

Departementet ser for seg at det kan være aktuelt i saker av prinsipiell karakter.

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANISERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

Bakgrunnen for forslaget er at det kan være behov for å diskutere noen saker med både nemndsleder og nestleder til stede. Det kan bidra til å styrke saksbehandlingen i for eksempel vanskelige og kompliserte saker, hvor nemndsmøtet blir satt med seks personer når både nemndsleder og nestleder deltar. På den annen side kan det være vanskelig å avgjøre hvilke saker som er av en prinsipiell karakter. Departementet antar at det i noen saker først er nødvendig å få klarlagt faktum, før det er mulig å vurdere sakens prinsipielle karakter. Det er ikke uvanlig at klarlegging av faktum først skjer under selve nemndsmøtet.

Departementet legger til grunn at behandling av prinsipielle saker vil være aktuelt i noen saker. Normalordningen er at nemndsmøtene settes med fem medlemmer i to avdelinger. Dersom det bør innføres en slik adgang legger departementet til grunn at det bør være opp til nemndsleder under saksforberedelsen, i samråd med sekretariatet, å vurdere hvilke saker som er av prinsipiell karakter. Det vil uansett være en konkret vurdering av hvilke saker som bør avgjøres med både nemndsleder og nestleder til stede.

Departementet ber om tilbakemelding fra høringsinstansene om det er hensiktsmessig at det innføres en adgang for nemndsleder til å beslutte at både nemndsleder og nestleder skal møte når en sak av prinsipiell karakter behandles.

3.2.3 Nemndsleders oppgaver

Nemndsleder har etter diskrimineringsombudsforskriften flere oppgaver. Leder skal blant annet etter § 11 ha ansvaret for fordelingen av saker mellom nemndas avdelinger, og etter § 12 er det nemndsleder som skal beramme nemndas møter så ofte som det finnes nødvendig. Videre skal nemndsleder etter § 15 lede nemndas møter, eller nestleder om nemndleder ikke er til stede. Er verken nemndleder eller nestleder til stede, velges møteleder blant de møtende medlemmer. Etter § 16 skal nemndsleder med forbehold om nemndas godkjenning, treffe avgjørelse om at en sak skal behandles uten muntlig forhandling dersom partene samtykker i dette.

Noen av forslagene i dette høringsnotatet berører nemndsleders ansvar og oppgaver. Departementet legger til grunn at nemndsleder skal beholde sitt ansvar og oppgaver. I tillegg vil noen av forslagene innebære at nemndsleder får et ytterligere ansvar.

Det skal være nemndsleder som skal avgjøre om en sak skal behandles uten muntlig forhandling, jfr forslaget i punkt 3.2.1. Dette gjelder selv i saker som skal behandles i

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

den avdelingen hvor leder ikke skal møte. Departementet viser til at avgjørelsen av om en sak skal behandles uten muntlig forhandling, tas under saksforberedelsen.

Departementet foreslår imidlertid at det ikke lenger skal være nødvendig med nemndas etterfølgende godkjenning. Det er tilstrekkelig at nemndsleder treffer avgjørelsen.

Dette vil bidra til mer effektiv saksbehandling.

Forslaget om at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling, jfr. notatets punkt 3.1.1, får betydning for hvem som skal lede møtene, jfr. forskriften § 15. Departementet foreslår at § 15 endres slik at det fremgår at nemndsleder og nestleder leder møtene i hver sin avdeling. Videre foreslår departementet at det er nemndsleder som skal vurdere behovet for at både nemndsleder og nestleder møter i saker av prinsipiell karakter. Dette gjelder selv om en slik sak kommer opp i avdelingen som ledes av nestleder. Som i saker om skriftlig behandling, vises det til sekretariatets rolle i saksforberedelsen.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser

Nemnda har i dag ti møter årlig og behandler om lag fem saker per møte.

Departementet legger til grunn at endringsforslagene i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften innebærer at antallet møter i nemnda økes til om lag femten i året. Det betyr at nemnda vil kunne behandle opp til 50 % flere saker enn i dag. Forslagene innebærer noe økte kostnader ved at det blir flere møter i nemnda. Det vil utgjøre, til sammen om lag 220 000 kroner per år. Dette vil være kostnader til mer møtegodtgjørelse samt andre møteutgifter knyttet til nemndsmøtene.

Departementet vurderer at forslagene samlet ikke medfører vesentlige økonomiske og administrative kostnader for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Det legges til grunn at kostnadene til møtegodtgjørelse samt andre møteutgifter knyttet til nemndsmøtene vil håndteres innenfor forslagene til budsjetttramme for nemnda for 2013.

5. Lov- og forskriftsforslag med kommentarer

5.1 Lovforslaget (diskrimineringsombudsloven).

5.1.1 Diskrimineringsombudsloven § 5

Nytt første ledd i § 5:

"Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal bestå av en leder, en nestleder og åtte øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være seks varamedlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger. Lederen og nestlederen deltar i hver sin avdeling."

Kommentarer til lovforslaget:

Lovbestemmelsen første ledd slår fast hvor mange medlemmer nemnda skal bestå av og at nemnda inndeles i to avdelinger. Nemnda utvides med to ordinære medlemmer og to varamedlemmer sammenlignet med gjeldende rett og vil bestå av til sammen 16 medlemmer. Nemnda vil etter dette bestå av leder, nestleder, åtte ordinære medlemmer samt seks varamedlemmer. Leder og nestleder skal delta i hver sin avdeling.

5.2 Forskriftsforslaget (diskrimineringsombudsforskriften).

5.2.1 Diskrimineringsombudsforskriften § 12

Nytt tredje ledd:

"Nemndleder kan beslutte at både nemndleder og nestleder skal møte når en sak av prinsipiell karakter skal behandles"

Kommentarer til forskriftsforslaget:

Bestemmelsen slår fast at nemndleder kan beslutte at en sak skal behandles av både nemndleder og nestleder i samme møte. Dette kan være aktuelt i saker av prinsipiell karakter.

5.2.2 Diskrimineringsombudsforskriften § 15

Nytt tredje ledd:

"Nemndleder og nestleder leder møtene i hver sin avdeling. Er nemndleder eller nestleder ikke til stede, velges møteleder blant de møtende medlemmer."

HØRINGSNOTAT OM ENDRINGER I ORGANSIERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA. BLD, NOVEMBER 2012

Kommentarer til forskriftsforslaget:

Bestemmelsen slår fast at nemndleder og nestleder leder møtene i hver sin avdeling. Ved deres fravær, ledes møtene av øvrige nemndsmedlemmer.

5.2.3 Diskrimineringsombudsforskriften § 16

"Dersom de dokumenter som er lagt fram under saksforberedelsen er tilstrekkelige til å fatte vedtak i en sak om avvisning eller henleggelse, kan saken behandles uten muntlig forhandling. Det samme gjelder saker hvor saken er så godt opplyst at muntlig forhandling må anses åpenbart unødvendig. Avgjørelse om at det ikke skal være muntlig forhandling, treffes under saksforberedelsen av nemndlederen."

Kommentarer til forskriftsforslaget:

Forskriftsbestemmelsen slår fast at behandling av saker uten muntlig forhandling ikke lenger skal være avhengig av at partene godkjenner dette. Det samme gjelder i saker som er så godt opplyst at muntlig forhandling må anses som åpenbart unødvendig. Nemndsleder treffer avgjørelsen når saken forberedes.

