

**LLH****Landsforeningen for lesbiske,
homofile, bifile og transpersoner**

BARNE-OG LIKESTILLINGSDEP.	
Arkivkode:	435.0
Dato:	130809
Saksnr.:	2009/023027-07

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Høring – forslag til endringer i forskrift om tilskudd til frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner

Vi i LLH setter pris på at regelverk knyttet til diskriminering gjøres helhetlig, og at forskriftsendringene er bygget på diskrimineringslovutvalgets drøftelser. Men det at dette er en tilskuddsordning for demokratibyggning i barne- og ungdomsorganisasjoner, bør etter vårt syn forplikte enda mer enn de alminnelige diskrimineringsrettslige reglene, noe som også ble forsøkt gjort i den tidligere versjonen av forskriften.


Det legger en stor byrde på den enkelte som blir diskriminert å skulle først finne ut om det er dette som har skjedd, og så ta de nødvendige rettslige skritt. Ronald Craig sier i sin doktoravhandling om "systemic discrimination" at det er helt nødvendig å iverksette tiltak på systemnivå, for eksempel redegjørelsesplikt for ansettelsesprosesser, for å få bukt med diskriminering. Som oftest ligger det ikke vond vilje bak diskriminering, men manglende bevissthet. Individklageretten kan ikke gjøre jobben alene: Den legger alt på den enkelte som er diskriminert, og dermed allerede i en sårbar situasjon.

Dersom departementet ønsker å fremme ikke-diskriminering og likestilling i barne- og ungdomsorganisasjonene, må det derfor gjøres noe aktivt, på systemnivå i organisasjonene. For å ivareta formålene i § 1, foreslår LLH at tilskuddsordningen knyttes opp mot arbeidsgivers aktivitetsplikt, jfr. NOU 2009:14 kapittel 17, og at unntaket for arbeidsgivere med mindre enn 50 ansatte ikke gjelder for frivillige organisasjoner. Det at man har ansvar for mange medlemmer oppveier etter vårt syn at man ikke har så mange ansatte. Det bør da settes en tilsvarende minimumsgrense for antall medlemmer, slik at de samme hensynene bak unntaksregelen for mindre enn 50 ansatte ivaretas også for frivillige organisasjoner.

Etter vår erfaring er det en særlig utfordring å avveie hensynene til trosfrihet og vernet mot diskriminering mot hverandre. Av de konkrete saker vi har kjennskap til, kan det se ut som ansettelsesprosesser er særlig vanskelige å håndtere. Vi ber derfor om at det innføres en plikt for organisasjonene om å redegjøre for vurderingene omkring ansettelser, i tillegg til arbeidsgivers aktivitetsplikt. Dette er essensielt både i forhold til demokratiopplæring og i å skape kulturer for ryddige beslutningsprosesser også i forhold til diskriminering.

Vennlig hilsen

Karen Pinholt (sign.)
Leder


Lene Løvdal
Juridisk rådgiver