



ADVOKATFORENINGEN
THE NORWEGIAN BAR ASSOCIATION

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Også sendt pr. e-post: postmottak@bld.dep.no

Deres ref.: 15/3432
Vår ref.: 213874

Dato: 23. januar 2016

Høring - Forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

1. Innledning

Vi viser til departementets høringsbrev av 20.10.2015 vedrørende ovennevnte høring.

Det er en prioritert oppgave for Advokatforeningen å drive rettspolitisk arbeid gjennom høringsuttalelser. Advokatforeningen har derfor en rekke lovutvalg inndelt etter fagområder. I våre lovutvalg sitter advokater med særskilte kunnskaper innenfor det aktuelle fagfelt og hvert lovutvalg består av advokater med ulik erfaringsbakgrunn og kompetanse innenfor fagområdet. Arbeidet i lovutvalgene er frivillig og ulønnet.

Advokatforeningen ser det som sin oppgave å være en uavhengig høringsinstans med fokus på rettsikkerhet og på kvaliteten av den foreslåtte lovgivningen.

I saker som angår advokaters rammevilkår vil imidlertid regelendringen også bli vurdert opp mot advokatbransjens interesser. Det vil i disse tilfellene bli opplyst at vi uttaler oss som en berørt bransjeorganisasjon og ikke som et uavhengig ekspertorgan. Årsaken til at vi sondrer mellom disse rollene er at vi ønsker å opprettholde og videreutvikle den troverdighet Advokatforeningen har som et uavhengig og upolitisk ekspertorgan i lovgivningsprosessen.

I den foreliggende sak uttaler Advokatforeningen seg som ekspertorgan. Saken er forelagt lovutvalget for arbeidsrett og lovutvalget for velferdsrett. Lovutvalget for arbeidsrett består av Jan Fougner (leder), Thomas Benson, Alex Borch, Margrethe Husebø, Tarjei Thorkildsen og Therese Smith Ulseth. Lovutvalget for velferdsrett består av Ola Viken (leder), Thorgeir Hole, Gro Sandvold, Monica Solberg-Leinebø og Marianne Klungeland Bahun. Saken er også forelagt lovutvalget for asyl- og utlendingsrett og lovutvalget for familierett, arv og skifte. Disse utvalgene hadde ingen kommentarer.

Advokatforeningen avgir følgende høringsuttalelse:

2. Generelt

Advokatforeningen er positiv til at det nå foreslås en felles likestillings- og diskrimineringslov. Det føre til et forenklet og mindre fragmentert regelverk. En ny felles lov vil gi et mer oversiktlig, enhetlig og likt diskrimineringsvern.

3. Forslag som særlig berører arbeidsrett

3.1 Generelt

I høringsnotatet punkt 6.1 (side 30) foreslår departementet at grunnlag som bare skal ha et vern i arbeidslivet (alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse), skal beholdes i arbeidsmiljøloven kapittel 13. I høringsnotatet punkt 6.4.1 (side 38) og 6.4.7 (side 50) gjentas at aldersdiskriminering i arbeidsforhold fortsatt bør reguleres av arbeidsmiljøloven og ikke flyttes over i en felles diskrimineringslov. Advokatforeningen er enig i dette.

Advokatforeningen har ikke innvendinger mot at de fire gjeldende likestillings- og diskrimineringslovene samles i en felles likestillings- og diskrimineringslov, selv om den nye loven også vil regulere rettighetene og pliktene til arbeidstakere og arbeidsgivere. Slik er det også i dag. Advokatforeningen er også enig i forslaget i høringsnotatet punkt 10.1 (side 121-122) om at den nye loven bør ha et eget kapittel med særlige regler i arbeidsforhold.

3.2 Lovfesting av omsorgsoppgaver som eget diskrimineringsgrunnlag

Advokatforeningen har ikke innvendinger mot forslaget i høringsnotatet punkt 6.3 om at omsorgsoppgaver lovfestes som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Da må imidlertid de begrensningene som fremgår av punkt 6.3.2.2 og 6.3.2.3, gjelde. Vernet må for øvrig gjelde likt for kvinner og menn.

3.3 Direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet

Høringsnotatet punkt 7.2.4 (side 68-71) omhandler en snevrere adgang til direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet. Advokatforeningen har ikke innvendinger mot det som her gjøres gjeldende.

3.4 Graviditetsdiskriminering

Høringsnotatet punkt 7.2.7 (side 73-82) omhandler en særlig snever unntaksbestemmelse for graviditetsdiskriminering. Advokatforeningen har ikke innvendinger mot det som her gjøres gjeldende.

3.5 Positiv særbehandling

Høringsnotatet punkt 7.3.3 (side 83-85) omhandler positiv særbehandling. Advokatforeningen er enig i at det bør være lik adgang til positiv særbehandling av menn og kvinner.

3.6 Seksuell trakassering

Når det gjelder de ulike definisjonsalternativene av seksuell trakassering (punkt 7.4.4), er det et viktig spørsmål om definisjonen skal inneholde elementet "plagsom" eller kun "krenkende", "fiendtlig" og

lignende. Hvis man tar ut plagsomelementet, kan det medføre at man snevrer inn regelen til å omfatte kun den mer ondsinnede versjonen av seksuell oppmerksomhet.

Dersom man beholder plagsomelementet, erkjenner man at også den mer vennligsinnede seksuelle oppmerksomheten kan være plagsom. Enkeltstående utslag av slik vennligsinnethet – om enn uønsket – seksuell oppmerksomhet, vil jo ikke kunne anses som plagsom. Men det vil typisk kunne være tilfelle ved vedvarende oppmerksomhet i relasjoner der partene ikke kan unngå hverandre, typisk på en arbeidsplass. Den viktigste praktiske konsekvens av å la regelen omfatte også det plagsomme og ikke bare fiendtlige, er at en arbeidsgiver plikter å gripe inn overfor slikt på en arbeidsplass

3.7 Vern mot gjengjeldelse for personer som bistår i klagesak

Høringsnotatet punkt 7.5.3 (side 88-89) omhandler vern mot gjengjeldelse for personer som bistår i klagesak. Advokatforeningen er enig i at personer som bistår i klagesak, bør være omfattet av gjengjeldelsesforbudet.

3.8 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Høringsnotatet punkt 9.1.3 (side 106-113) omhandler arbeidsgivers aktivitetsplikt. Her foreslås det en konkretisering av pliktene i lovs form. Dette vil kunne være tidkrevende for arbeidsgiverne. På denne bakgrunn er Advokatforeningen enig i at bare arbeidsgivere av en viss størrelse bør være omfattet av aktivitetsplikten.

3.9 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Høringsnotatet punkt 9.1.3 (side 113-116) omhandler arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Advokatforeningen støtter forslaget om ikke å videreføre dagens bestemmelser om dette i en felles likestillings- og diskrimineringslov.

3.10 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Høringsnotatet punkt 10.2 (side 122-127) omhandler arbeidsgivers innhenting av opplysninger ved ansettelse. Det bør her være samsvar mellom hva arbeidsgiver kan legge vekt på og hva arbeidsgiver kan innhente opplysninger om. Advokatforeningen er enig i departementets forslag.

3.11 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Høringsnotatet punkt 10.3 (side 127-1) omhandler lik lønn for arbeid av lik verdi. Advokatforeningen har ikke kommentarer til det som her sies.

4. Kommentarer til lovforslaget

4.1 Forslag til lov om likestilling og forbud mot diskriminering

I § 6 siste ledd er det åpnet for en presisering av at loven ikke omfatter diskriminering på grunn av alder i arbeidsforhold og at dette er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13. En slik bestemmelse bør plasseres i § 2 om saklig virkeområde og ikke i § 6 om forbud mot diskriminering.

Det er ikke begrunnet nærmere hvorfor § 32 er formulert på en annen måte enn arbeidsmiljøloven § 13-7. Disse bestemmelsene bør ha sammenfallende ordlyd.

I § 33 tredje ledd bør «ansatt» erstattes med «arbeidstaker», som er det uttrykket som ellers er benyttet.

4.2 Forslag til endringer i annen lovgivning

I arbeidsmiljøloven § 13-1 fjerde ledd er det åpnet for at alder kan tas inn. Advokatforeningen er ikke enig i dette forslaget, ettersom diskriminering på grunn av alder fullt ut er behandlet i arbeidsmiljøloven. Tilsvarende gjelder for den foreslåtte endringen i skipsarbeidsloven § 10-1 fjerde ledd.

Vennlig hilsen



Erik Keiserud
leder



Merete Smith
generalsekretær

Saksbehandler: Trude Molvik
tm@advokatforeningen.no