

Barne- og likestillingsdepartementet

Oslo, 27. januar 2016

Høringssvar fra Juristforbundet - felles likestillings- og diskrimineringslov

Juristforbundet er interesse- og arbeidstakerorganisasjonen for jurister, advokater og juridiske studenter. Vi gir medlemmene relevant rådgivning og støtte fra studiestart og gjennom hele karrieren, uansett stilling og arbeidssted.

Juristforbundets medlemmer garanterer for rettssikkerheten, og Juristforbundet arbeider for at rettssikkerhet og likhet for loven skal styrkes og gjelde alle innbyggere. Vi mener alle enkeltpersoner og virksomheter skal ha tilgang til rettshjelp og juridisk veiledning. Vi synliggjør betydningen av juridisk kompetanse i alle deler av samfunnet. Juristforbundet arbeider for at medlemmene skal få best mulige lønns- og arbeidsvilkår. Vi støtter deres faglige utvikling og etiske bevissthet – og gir dem tilgang til kompetanse, nettverk og økonomiske fordeler. Juristforbundet har mer enn 20 000 medlemmer og er med i hovedorganisasjonen Akademikerne.

Juristforbundet er en uavhengig høringsinstans med fokus på rettssikkerhet og kvaliteten i den foreslåtte lovgivningen.

En felles diskrimineringslov

Juristforbundet støtter Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets forslag om en felles diskrimineringslov. Hovedbegrunnelsen for dette er at vi ser behovet for et helhetlig og brukervennlig lovverk, bla ved at en felles lov vil bidra til et mer oversiktlig regelverk. Lovens organisatoriske og samfunnsmessige betydning vil antageligvis også styrkes ved at alle diskrimineringsgrunnlag samles i en lov.

Vi ser likevel behovet for å påpeke at dagens likestillingslov har, og har hatt, en særskilt betydning i oppbygging av vårt likestilte samfunns- og arbeidsliv. Loven har i tillegg til å være et rettslig verktøy, hatt en organisatorisk betydning, og med stor tyngde bidratt til at kvinner og menn har samme rettigheter og muligheter i de fleste roller i dagens samfunn. Dette hensynet er viktig også i fortsettelsen. Ny lov må derfor gi plass til likestillingslovens særskilte hensyn og funksjon. Dette gjelder særlig når vi nå ser et nytt og mer sammensatt samfunn enn det vi tradisjonelt har hatt.

For å sikre nødvendig fokus på kjønnslikestilling, foreslår Juristforbundet endringer i forslaget § 1 slik at deler av formålsbestemmelsen – bedring av kvinners stilling - fra tidligere likestillingslov videreføres i den nye diskrimineringsloven.

Ut fra organisatoriske og samfunnsmessige hensyn foreslår vi at formålsbestemmelsen fra diskriminerings- og tilgjengelighetsloven mht. nedbygging av samfunnsskapte funksjonshemmedes barrierer videreføres i den nye loven. Denne kan bidra til å synliggjøre holdninger og verdier innenfor lovens anvendelsesområde.

Diskriminering i familieliv, trossamfunn og andre rent personlige forhold

Som nevnt ovenfor, vil en lov kunne ha flere funksjoner enn det å være et håndhevingsverktøy. Vi tror derfor at en egen bestemmelse om diskriminering for alle samfunnsområder, som i familieliv, personlige forhold og trossamfunn vil kunne ha en positiv symboleffekt. Juristforbundet mener en utvidet lovanvendelse vil bidra til å fremme grunnleggende, samfunnspolitiske prinsipper. Loven vil sammen med annet inkluderings- og påvirkningsarbeid være faktorer som også i fremtiden kan bidra til å nå det samfunnet vi ønsker.

Juristforbundet støtter derfor et utvidet virkeområde og at foreslått unntak i § 2 strykes. Forarbeidene bør være tydelige når det gjelder lovens virkeområde i trossamfunn.

Når det gjelder utfordringen om at en lovregulering av forhold som familieliv og andre rent personlige forhold vil kunne komme i konflikt med retten til et privatliv og familieliv, jf EMK Art 8, har vi valgt den løsningen at lovbrudd innen de nevnte forhold, ikke kan håndheves. Vi støtter derfor lovforslaget i § 36, siste ledd. Siste ledd i § 38 foreslås strøket. Det samme gjelder § 39, 3. ledd.

Diskriminering på grunn av alder (i arbeidsforhold)

Diskriminering på grunn av alder skjer i vårt samfunn. Dette gjelder for eksempel innenfor helse, arbeidsliv og ved tildeling av andre trygde- og velferdsgoder. Juristforbundet var i forbindelse med lovendringen i arbeidsmiljøloven § 15-13a tydelige på at vi ønsker et samfunn hvor ikke alder alene er et kriterie for hvordan man skal bli vurdert. Alder og utvikling vil variere, og må vurderes konkret. En øvre aldersgrense, som for eksempel i arbeidsmiljøloven, bryter med generelle prinsipper for likebehandling og diskriminering. Unntak fra hovedregelen, for eksempel hvor dette er knyttet til helse og sikkerhet, kan lovreguleres. Ut fra samfunnspolitiske hensyn mener vi et diskrimineringsforbud også må gjelde alder.

På denne bakgrunn støtter Juristforbundet forslaget om at alder skal omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven. Særskilte regler om diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet bør fortsatt være regulert i arbeidsmiljøloven.

Samlekategori – lovforslagets § 6.

Departementet har i sitt høringsbrev bedt om innspill til forslaget om forbud mot diskriminering basert på en skjønsmessig formulert samllekategori uten konkretisering av diskrimineringsgrunnlagene. Forslaget begrenses av et vesentlighetskrav.

Juristforbundet ser at en samlekategori vil gjøre regelverket mer fleksibelt med muligheter for tilpasning for faktiske diskrimineringsgrunnlag. Det er imidlertid en utfordring med forutberegnelighet for de som eventuelt blir rammet av loven, for eksempel innenfor helse og arbeidsliv. Det er derfor viktig at en bestemmelse som nevnt har høy lovteknisk kvalitet slik at bestemmelsen ikke blir prosessdrivende. Konkretisering av grunnlag og grensesnitt bør fremgå av forarbeidene. Typetilfellene som nevnt i høringsbrevet vil være sentrale ved anvendelsen av loven.

For det tilfellet at det innføres en samlekategori, kan det fremstå som urimelig med ulike bevisbyrdereglene. Det kan også medføre prosessuelle utfordringer. Diskrimineringsgrunnlagene som påberopes under samlekategorien bør derfor ikke få et svakere diskrimineringsvern enn de opplistede diskrimineringsgrunnlagene. På denne bakgrunn mener Juristforbundet at reglene om bevisbyrde må gjelde for samlekategorien.

Juristforbundet mener reglene om oppreisning og erstatning også må gjelde for samlekategorien. Departementet legger til grunn at egne oppreisings- og erstatningsregler for samlekategorien er en nødvendig konsekvens av behovet for forutsigbarhet for den som kan trekkes til ansvar for diskrimineringen. Manglede forutsigbarhet kan oppveies ved at det gis gode og relevante eksempler på hva som menes med «andre lignende vesentlige forhold ved en person» i forarbeidene. Grundige forarbeider med gode eksempler vil øke forutsigbarheten, samt øke lovens brukervennlighet generelt.

Under henvisning til drøftelsen ovenfor, støtter Juristforbundet forslaget til en samlekategori i § 6, 1. ledd.

Lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon

Juristforbundet er svært fornøyd med at departementet foreslår et eget og uttrykkelig forbund mot forskjellsbehandling som følge av graviditet, fødsel, amming og permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon. Dette er en gruppe som trenger et særlig sterkt vern.

Juristforbundet foreslår en presisering i lovtekstens § 10. Slik lovteksten er utformet gir den arbeidsgiver rett til å forskjellsbehandle som følge av graviditet, fødsel og eller adopsjon. Juristforbundet ønsker en annen tilnærming enn forbudslinjen. Vi tror en oppfordring om tilrettelegging vil tydeliggjøre våre holdninger til kvinner i alle deler av samfunnet og at tilretteleggingsplikten også bør gjenspeiles i det paragrafens tittel. En mulighet er at paragraf 10 heter unntak fra loven, i stedet for lovlig forskjellsbehandling.

Seksuell trakassering, definisjon

Departementet ber høringsinstansene drøfte definisjonen av seksuell trakassering, § 20, 4. ledd. Juristforbundet mener det er viktig med en definisjon som fanger opp de faktiske forhold. Definisjonen vil også bidra til en markering på hva vi samfunnsmessig sett mener skal være en standard for denne type trakassering. I tilknytning til dette må man også ta hensyn til utviklingen i vårt mer sammensatte samfunn, hvor det er forskjellige oppfatninger om hva som er normer og grenser for denne type oppførsel i det norske samfunnet, og ikke minst innenfor arbeidsliv og helse. Vi mener derfor det er et behov for å konkretisere det som oppleves som ubehagelig. Slik vi leser forslagene i høringsbrevet, mener vi alternativ 2 er mest dekkende. Vi ønsker i tillegg å

ta inn elementer fra ordlyden i første alternativ. Det som er viktig i denne sammenheng er at «miljø» blir en del av virkeområdet. Forhold som oppleves som «truende» er også sentralt å få med.

Aktivitets- redegjørings- og rapporteringsplikt

Juristforbundet støtter forslaget om at arbeidsgivers aktivitetsplikt videreføres for alle offentlige arbeidsgivere uavhengig av størrelse. For private arbeidsgivere mener Juristforbundet at aktivitetsplikten bør gjelde for arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 10 ansatte.

Juristforbundet støtter ikke forslaget om å oppheve redegjørelsesplikten for kjønnsfordeling og likestilling i virksomheten. Rapporteringen gir en faktaoversikt, som er et nyttig og nødvendig redskap i likestillingsarbeidet. Vi foreslår at redegjørelsesplikten hva gjelder likestillingstiltak og den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling videreføres i den nye loven.

Endringer i arbeidsmiljøloven

Juristforbundet støtter forslagene om endringer i arbeidsmiljøloven som følge av den foreslåtte likestillings- og diskrimineringsloven.

Når det gjelder diskriminering på grunn av alder, vises til våre innspill gitt i forbindelse med siste års revisjon av arbeidsmiljøloven. Juristforbundet er av den oppfatning at diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven bør oppheves, alternativt økes til 75 år. Dagens regler fremstår som et generelt brudd på reglene om likebehandling. Vi ser ikke behovet for å ha hjemler som ikke åpner for en individuell vurdering av arbeidstakere over 72 år. Arbeidsmiljølovens saklighetskrav vil under enhver omstendighet gjelde også i disse tilfellene.

Håndheving, ombuds- og nemndsordningen

Juristforbundet avventer håndhevingsrapporten og forutsetter at partene i arbeidslivet tas med i et eventuelt videre arbeid/oppfølging av rapporten

Vedlegg: forslag til lovtekst

Med vennlig hilsen

Juristforbundet