



Arkivsak-dok. 201600037-16
Saksbehandler Kristin Loe Kjelstad

Saksgang
Fylkesutvalget

Møtedato
26.01.2016

UTTALELSE TIL HØRINGSNOTAT - FELLES LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOV

Forslag til

VEDTAK

Fylkesutvalget gir følgende innspill til høringen:

Rasmus O. Vigrestad
fylkesrådmann

Hjalmar Nørstebø-Solbjør
ass. fylkesrådmann

Vedlegg:

Lenke til høringsdokumentene: Høringsnotat - Felles likestillings- og diskrimineringslov
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---forslag-til-felles-likestillings-og-diskrimineringslov/id2458435/>

Selve lovforslaget er på s. 162-174 i dette notatet.

Innkommne høringsuttalelser legges også fortløpende ut på denne lenke-siden.

SAKSFRAMLEGG

Innledning

Høringsforslaget innebærer at de fire gjeldende likestillings- og diskrimineringslovene erstattes med en ny, felles likestillings- og diskrimineringslov.

De fire lovene er:

- Lov om likestilling mellom kjønnene
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Det er to omfattende dokumenter som følger høringen:

Høringsnotat med endringsforslaget og vedlegg som omhandler gjeldende rett som forslås videreført.

Høringsforslaget følger opp regjeringsplattformen som sier at regjeringen vil fremme forslag om en universell likestillings- og antidiskrimineringslov.

Diskrimineringslovutvalget nedsatte en komite i 2007 for å utrede forslag til en samlet diskrimineringslov. Utvalgets forslag ble sendt på høring i 2009, men regjeringen (Stoltenberg II) mente at særlover bedre ville ivareta hensynet til likestilling, og det ble vedtatt fire nye diskrimineringslover i 2013.

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet har sendt notatet ut på høring. Høringsfristen er satt til 22.1.2016. Saken behandles i FU 26.1.2016. Vedtaket ettersendes departementet.

Oppland fylkes eldreråd og Rådet for likestilling av mennesker med nedsatt funksjonsevne i Oppland er orientert om høringen. Evt. uttalelser fra disse legges ved saken.

Orientering om høringsforslaget

Formålet med lovforslaget er å styrke likestillingen og skape et bedre diskrimineringsvern for alle. I dag er lovverket på likestillings- og diskrimineringsfeltet spredt på flere lover, og regjeringen mener dagens lovverk er for fragmentert og uoversiktlig.

Høringsdokumentene er omfattende, og saksframlegget gir derfor kun en svært overordnet drøfting av problemstillingene.

Lovens formål

§1 Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, [alder og andre lignende, vesentlige forhold ved en person].

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Dagens Likestillingslov slår fast at det tas særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har fokus på nedbygging av funksjonshemmende barrierer. I en felles lov blir ordlyden kjønnsnøytral, uten at dette skal innebære et svekket fokus på kvinners rettigheter, og begrepet "tilgjengelighet" benyttes i en bredere kontekst.

Avgrensning

Lovforslaget omfatter i utgangspunktet ikke rent personlige forhold, da departementet mener dette er vanskelig å håndheve. Det bes om synspunkter på denne avgrensningen.

Diskrimineringsgrunnlag

Diskrimineringsgrunnlaget har utgangspunkt i dagens diskrimineringsgrunnlag (kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk.)

Det foreslås følgende tillegg:

- Omsorgsoppgaver
- Sammensatt diskriminering (kombinasjon av ulike grunnlag).

Det ønskes tilbakemelding på følgende spørsmål:

- Bør listen med diskrimineringsgrunnlag suppleres med en samlekategori: " andre lignende, vesentlige forhold ved person"?
- Aldersdiskriminering i arbeidsforhold skal fortsatt reguleres i arbeidsmiljøloven. Bør aldersdiskriminering utvides til alle samfunnsområder?

Begrepsendring

Det foreslås å endre begrepet "nedsatt funksjonsevne" til "funksjonsnedsettelse".

Er det kommentarer til denne endringen?

Positiv særbehandling

Formålet med positivt diskrimineringsvern er å kompensere for ulemper knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Det foreslås å gjøre bestemmelsen om positiv særbehandling kjønnsnøytral, slik at også menn kan få en positiv særbehandling. Positiv særbehandling kan være aktuelt for flere av diskrimineringsgrunnlagene.

Forbud mot trakassering

Forbud mot trakassering foreslås videreført, men det er spørsmål om endringer i definisjonen.

I dag er seksuell trakassering definert som " uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer".

Departementet vurderer om definisjonen bør gjøres mer objektiv slik at det blir enklere å håndheve bestemmelsen. Det ønskes innspill til dette.

Universell utforming og individuell tilrettelegging

Dagens regler foreslås i stor grad videreført, men med en egen bestemmelse knyttet til rett til individuell tilrettelegging for gravide elever, studenter, arbeidssøkere og arbeidstagere. Bestemmelsen om universell utforming av IKT foreslås utvidet slik at opplærings- og utdanningssektoren omfattes av bestemmelsen. Departementet ber her om synspunkter på de økonomiske konsekvensene for f.eks skoleeier og konsekvensene for skoleeier. Henvisningen til plan- og bygningsloven i dagens § 15 i Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven foreslås fjernet. Dette begrunnes med en tydeliggjøring av at plikten til universell utforming og tilrettelegging også gjelder eksisterende bygg.

Aktivt likestillingsarbeid

Arbeidsgivers aktivitetsplikt videreføres for offentlige arbeidsgivere og for private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, med konkretisering i form av arbeidsmetode. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt foreslås fjernet. Etterlevelse foreslås sikret gjennom veiledning og kunnskapsdeling, ikke tilsyn og sanksjoner. Læremidler og undervisning skal bygge på formålet med likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten omfatter både læremidler og muntlig undervisning, og omfatter all type diskriminering. Krav om kjønnsbalanse i offentlige utvalg videreføres, men dispensasjonsadgangen utvides noe for å tilpasses dagens praksis.

Arbeidsforhold

Begrensningen i adgangen til innhenting av opplysninger utvides, og det henvises her til reglene i arbeidsmiljøloven.

"Lik lønn for likt arbeid" skal kun gjelde for diskrimineringsgrunnlaget kjønn.

Fylkesrådmannens vurdering

Generelt

Fylkesrådmannen vil først og fremst kommentere høringsnotatets forslag på de områder som har betydning for fylkeskommunens virksomhet og ansvar innenfor likestillings- og diskrimineringsområdet. Samtidig er lovverket på dette feltet sentralt i den generelle samfunnsutviklingen og derved som del av grunnlaget i fylkeskommunens regionale utviklingsrolle.

Fylkesrådmannen ser at dagens regelverk er komplekst, og støtter i utgangspunktet hovedgrepet med en mer samlet tilnærming på likestillings- og diskrimineringsfeltet, som samsvarer med likeverds- og mangfoldstankegangen som grunnlag for samfunnsutviklingen, og grunnleggende menneskerettighetstenkning.

Debatten rundt lovendringen synliggjør at temaet er viktig og utfordrende, og det er ikke noe opplagt svar på om en samlet lov vil være til det bedre, eller om dette grepet kan svekke noen av de interessene som i dag er kjempet fram gjennom omfattende bevisstgjørings- og påvirkningsarbeid og sikret i dagens mer skreddersydde lovverk.

Bekymringen fra mange høringsinstanser er bla. om forslaget vil svekke kvinners stilling, et område der Norge er langt framme. Vi har fremdeles store utfordringer i forhold til skjevheter i arbeids- og næringsliv og utfordringer knyttet til å få en god forankring av likestillingstenkningen i flere innvandrergupper er dagsaktuell. Dette er momenter som kan tale for å fastholde dagens Likestillingslov.

Likestilling og integrering av mennesker med nedsatt funksjonsevne er et samfunnsområde som det har vært mye fokus på i de siste 10-15 årene etterkant av NOU: "Fra bruker til borger" 2001-22, bla. i arbeidet med utvikling av et universelt utformet samfunn. Samtidig ser vi at det gjenstår mye i utforming av det fysiske miljø, men også når det gjelder likebehandling av mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidsliv og i kulturelle og sosiale sammenhenger.

En grunn for en samlet lov er å sidestille de ulike diskrimineringsgrunnlagene slik at i hvertfall ikke lovverket er med på å opprettholde skillet i mellom alvorlighetsgrad og holdning til om diskriminering blir knyttet til kjønn, seksuell orientering, funksjonsevne, etnisitet eller andre grunnlag.

Forslaget er at lovverket skal styrke stillingen til personer som er særlig utsatt for diskriminering, slik at grupper som man vet er særlig utsatt slik som kvinner, homofile, etniske minoriteter, mennesker med nedsatt funksjonsevne fortsatt vil måtte få et særskilt fokus.

Fylkesrådmannen ser at lovforslaget bygger på en helhetlig tilnærming, der man også får fram de sammensatte utfordringene, og mener det er mye som taler for de momentene som ligger til grunn for forslaget om en felles likestillings- og diskrimineringslov.

§ 2 Lovens virkeområde

Høringsnotatet drøfter om loven skal gjelle generelt - på alle samfunnsområder - eller om det skal gis unntak fra familieliv og personlige forhold. (Se s. 18-23 i høringsnotatet.) Departementet skriver at det skal presiseres at loven ikke kan håndheves på disse områdene.

Det er i lovforslaget satt klamme rundt siste ledd med unntak:

" Loven gjelder på alle samfunnsområder, (med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.)"

Fylkesrådmannen ser utfordringen i forhold til virkning i den private sfære og avveining knyttet til spørsmål som kan komme i konflikt med andre rettigheter, bla. Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK), bla. knyttet til retten til privatliv. Fylkesrådmannen mener likevel loven må kunne ha en innvirkning for det private rom, for å ivareta individets rettigheter, unngå krenkelser, og videreføre det vernet som dagens likestillingslov gir.

Dersom loven skal gjelde generelt må det være en reell bestemmelse, ikke kun en bestemmelse med signaleffekt. Hvordan dette skal håndheves må klargjøres og avveies i forhold til forholdsmessighet mellom diskriminering og selvbestemmelse i privatlivet beskyttet av EMK. Fylkesrådmannen mener at om en håndheving er vanskelig bør ikke dette medføre at loven ikke tar stilling til et generelt diskrimineringsvern.

Fylkesrådmannen mener loven bør gjelde på alle samfunnsområder, og at § 2 ikke bør presisere unntak for familieliv og andre rent personlige forhold.

Forbud mot diskriminering

§ 6 Diskrimineringsgrunnlag

Oslo Economics skal legge fram en rapport om de samfunnsøkonomiske konsekvensene av et evt. lovfestet vern mot aldersdiskriminering utenom arbeidslivet. Det te foreligger ikke som del av høringen, og er et svært komplekst område som FR ikke går særskilt inn på her, utover å vise til foiler fra framlegg:

Nytte- kostnadsanalyse av forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet (Oslo Economics)

http://dfo.no/Documents/FOA/nettverk/samfunnsokonomisk_analyse/151208/Presentasjon%20Rag nhild%20Haugli%20Bra%CC%8Aten.pdf

Foil: Lovfestet vern mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet

Alternativer til lovforslag

0. Beholde dagens ordning (nullalternativet)

– Aldersdiskriminering kun ulovlig i arbeidsforhold jmf. arbeidsmiljøloven

1. Et helt generelt vern mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet

– Ingen særskilte unntak

– Lovlighetsvurderinger gjøres av håndhevsapparatet

2. Et generelt vern mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet

– Særskilte unntak (i tråd med EU-direktivforslaget) for privat sfære, visse lovfestede aldersgrenser, aktuariske beregninger, markedsmessige hensyn, sosiale velferdsytelser, behovsrettet positiv særbehandling

Tilrådning:

Fylkesrådmannen støtter den foreslåtte utvidelsen av diskrimineringsgrunnlaget i § 6 ved innføring av person med omsorgsoppgaver som egen kategori og at det innføres en samlekategori.

Fylkesrådmannen ser at spørsmål knyttet til aldersdiskriminering og arbeidslivet er et omfattende tema, og at dette feltet må utredes nærmere og bla. drøftes gjennom arbeid med arbeidsmiljøloven.

§ 11 Positiv særbehandling

Tilrådning:

Fylkesrådmannen støtter endringen til en videreføring og styrking av bestemmelsen om adgang til positiv særbehandling for å fremme lovens formål i § 11, ved at denne bestemmelsen blir kjønnsnøytral og også vil inkludere andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn.

§ 13 Forbud mot trakassering

Høringsnotatet har fire ulike definisjoner på seksuell trakassering i lovens § 13.

Den foreslåtte ordlyden er en videreføring av dagens definisjon: *"uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer."*

De alternative ordlydene er nærmere FNs kvinnediskrimineringskomites og EU-rettens definisjoner som er mer utførlige og gir et klarere, mer objektivt bilde av hvilke typer handlinger og ytringer som rammes av forbudet.

F. eks. tredje alternativ: *" Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.*

Tilråkning:

Fylkesrådmannen mener begrepet seksuell trakassering i § 13 blir bedre forklart og gir en mer objektiv forståelse i de alternative forslagene.

Universell utforming og individuell tilrettelegging

§ 17 Universell utforming

Paragrafen viderefører i stor grad føringer om universell utforming fra dagens lovverk. Samtidig er det fremdeles unntak der plikten skal avveies i forhold til om den medfører en "uforholdsmessig byrde" for virksomheten. Dette unntaket vil gi rom for vesentlig bruk av skjønn, noe som kan vanskeliggjøre håndhevingen av kravet.

I ordlyden i nytt forslag *"Plikten til universell utforming gjelder ikke hvis virksomheten oppfyller krav til universell utforming i lov og forskrift"* er presiseringen *"Plikten til universell utforming etter denne loven"* fjernet. Fylkesrådmannen mener presiseringen *" etter denne loven"* fremdeles bør inngå i setningen.

Tilråkning:

Fylkesrådmannen mener det er positivt at ordlyden i stor grad viderefører dagens lovverk på området. Fylkesrådmannen mener presiseringen *" etter denne loven"* bør inngå i nest siste setning i § 17.

§ 18 Universell utforming av IKT

I dagens lovverk er det plikt til universell utforming av IKT-løsninger for offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten. Opplærings- og utdanningssektoren er unntatt fra denne bestemmelsen. Difi (Direktoratet for forvaltning og IKT) har utredet dette nærmere, og det foreligger en samfunnsøkonomisk analyse fra Oslo Economics som klart anbefaler at alle nettløsninger for opplærings- og utdanningssektoren bør omfattes av kravet til universell utforming, mens det er større usikkerheter knyttet til kostnadene, og dermed samfunnsnyttien, til kravet om universell utforming av digitale læremidler.

Departementet ønsker derfor å se nærmere på de økonomiske konsekvensene av et slikt utvidet lovkrav, og avvente krav om at digitale læremidler omfattes av lovkravet, mens Difi konkluderer med at et utvidet lovkrav vil være en naturlig oppfølging av de generelle føringene for utvikling av et universelt utformet samfunn, og at dispensasjonsadgangen i lovverket vil være tilstrekkelig for unntak der det er "særlig tungtveiende grunner".

Alle nye IKT-løsninger skal i så fall være universelt utformet innen ett år fra det foreligger standarder og retningslinjer for lovkravet, mens det er satt en tidsfrist til 2021 for eksisterende løsninger.

Fylkesrådmannen ser at det kan komme kostnader, også for fylkeskommunen, ved et utvidet lovkrav. Samtidig er nettopp IKT-området et av de samfunnsområdene som utvikler seg i raskest, og der vi ser store framskritt for inkludering ved stadig lavere brukergrensesnitt for løsninger og tilgjengeliggjøring av kunnskap på ulike plattformer.

Fylkeskommunen vil vektlegge krav til universell utforming av digitale læremidler ved sine anskaffelser, for å kunne ivareta lovkrav. Samtidig må kravene til UU være formulert slik at fylkeskommunen har mulighet til å overholde krav og lovverk når vi skal ta i bruk nettløsninger for opplærings- og utdanningssektoren. Fylkeskommunen har ambisjoner om å være langt framme i å ta i bruk universelt utformede løsninger, men det kan være vanskelig dersom de aktuelle leverandører og tilbydere ikke har ivaretatt den nasjonale norske lovgivning i sine løsninger. Dette blir et felles ansvar.

Rammene i lovverket og muligheter for dispensasjonsordninger må ivareta at fylkeskommunene og leverandørmarkedet kan gis reell mulighet til å utvikle og ta i bruk teknologiske muligheter og benytte seg av ledende produkter og tjenester som tilbys. Kravene på ett år fra standarder og retningslinjer er gitt til lovkravet skal gjelde er svært ambisiøse, og trolig lite realistiske for et komplekst utviklingsarbeid.

Tilråddning:

Fylkesrådmannen mener det er riktig at også opplærings- og utdanningssektoren skal omfattes av kravet til universelt utformede løsninger, både for nettløsninger og for digitale læremidler, men ser at lov og forskrift må utformes slik at lovkravene blir reelle i forhold til kostnadsnivå og tilstrekkelig tid for utviklingsarbeid.

§ 21: Rett til individuell tilrettelegging i skole og utdanningsinstitusjoner og

§ 22 Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstagere

Disse paragrafene viderefører i stor grad dagens §§ 17 og 26 i DTL. Rettighetene er avgrenset i forhold til uforholdsmessighet: tiltakets effekt, økonomi og virksomhetens ressurser.

Tilråddning:

Fylkesrådmannen støtter denne videreføringen.

§ 23: Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter

Tilråding:

Fylkesrådmannen støtter at også gravide kommer inn under reglene.

Aktivt likestillingsarbeid

§§ 24 og 25 viderefører offentlige organisasjoners og arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling.

§ 26: Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling og ikke-diskriminering

Lovforslaget konkretiserer metoden for et aktivt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid på en bedre måte enn dagens lovverk, men grensen på 50 arbeidstagere for private bedrifter vil medføre et svært mange bedrifter som i dag er omfattet av den generelle aktivitetsplikten etter likestillingsloven ikke kommer inn under aktivitetsplikten. (Øvrige diskrimineringslovverk har grense på 50 ansatte i dag). Ut fra bedriftsstrukturen i fylker som Oppland vil en grense på 20 ansatte kunne være et bedre alternativ for ikke å undergrave at aktivitetsplikten som generell føring.

I dag er det generell rapporteringsplikt etter likestillingslovens § 24 når det gjelder kjønnslikestilling, mens det etter det øvrige diskrimineringslovverket er knyttet til arbeidsgivere med aktivitetsplikt, som unntar private bedrifter med under 50 ansatte fra plikten. Det skal redegjøres i årsmelding eller årsregnskap. Høringsnotatet drøfter ressursbruk og effekt av rapporteringsplikten, og departementet konkluderer med å ta bort kravet om rapportering. Fylkesrådmannen ser positivt på øket grad av veiledning og kunnskapsarbeid, men mener det fortsatt er behov for at tilstanden på likestillingsfeltet synliggjøres sterkere, og at rapporteringsplikten bidrar til dette.

Tilråding:

Fylkesrådmannen mener man bør vurdere om aktivitetsplikten i § 26 bør endres til å omfatte private bedrifter med noe færre enn 50 ansatte (f.eks. 20 ansatte) , og at aktivitetsplikten følges opp med økt veiledning og kunnskapsarbeid.

Fylkesrådmannen tilrår at loven fortsatt hjemler rapporteringsplikt for status og aktivitet på likestillings og diskrimineringsfeltet, både i offentlig og privat sektor.

§ 28 Innhold i læremidler og undervisning

Paragrafen slår fast at læremidlene og undervisningen skal bygge på lovens formål.

Tilråding:

Fylkesrådmannen støtter dette.

§ 29 Kjønnssbalanse i offentlige utvalg mv.

Høringsnotatet drøfter om det er andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn som vil være relevant for denne lovparagrafen, men har kommet til at det kun er bestemmelsene i dagens likestillingslov som videreføres. Dette er vurdert både ut fra praktisk gjennomføring av lovkravet og i forhold til personvern hensyn. Det er foretatt mindre endringer i forhold til i formuleringen knyttet til dipensasjonsadgang.

Tilråkning:

Fylkesrådmannen har ikke merknad til dette.

Særlige regler i arbeidsforhold

§ 31 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

Høringsforslaget innebærer at opplysninger om graviditet, adopsjon og planer om å få barn, etnisitet, religiøse og kulturelle spørsmål, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse foreslås samlet i en bestemmelse.

Departementet mener dette er forhold som kan danne grunnlag for diskriminering ved ansettelse. Det vil kun være *innhenting* av opplysninger som er forbudt, noe som innebærer aktivitet fra arbeidsgiver.

Paragrafen har unntak knyttet til om opplysningene har reell og avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket. Det er også unntak for virksomheter som har bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn, der arbeidstagers stilling har betydning for gjennomføring av formålet.

Tilråkning:

Fylkesrådmannen har ikke merknad til dette.

§ 35 Lik lønn for likt arbeid

Det har vært drøftet om bestemmelsen skulle utvides til flere diskrimineringsgrunnlag, men dette anbefales ikke ut fra at bestemmelsen er utformet ut fra de særlige utfordringer et kjønnsdelt arbeidsmarked reiser, og som er godt dokumentert.

Diskrimineringslovutvalget mente at kunnskapsgrunnlaget for andre diskrimineringsgrunnlag er for dårlig, og kan gi utilsiktede virkninger og skape falske forhåpninger. Lovforslagets § 6, samt §§ 9 og 30 fastslår at det er et generelt diskrimineringsforbud ved lønnsfastsettelse, som dekker disse.

Bestemmelsen fra dagens likestillingslov bør uansett opprettholdes ut fra Norges internasjonale forpliktelser, bla. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon.

Tilråkning:

Fylkesrådmannen har ikke merknad til dette.

§ 36 : Håndheving av loven

Paragrafen har med ordlyden "*Forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold skal ikke håndheves*" i parentes, noe som innebærer at denne presiseringen tas inn dersom det vedtas at loven skal gjelde for familieliv og andre rent personlige forhold i § 2.

Tilråkning:

Fylkesrådmannen viser til merknad under § 2 ang. dette, men mener manglende adgang til håndheving kan svekke formålet med loven.

Oppsummering av viktige problemstillinger i høringsnotatet:

1. Det er prinsipielt en god retning å utarbeide et felles lovverk for likestillings- og diskrimineringslovverket. Dilemmaet er om et felles lovverk på en like god måte sikrer særlig utsatte grupper.
2. Spørsmålet om loven bør gjelde på alle samfunnsområder i § 2 innebærer et dilemma når det gjelder familieliv og andre rent personlige forhold. Bestemmelsen må avgrenses i forhold til menneskerettighetslovgivningen. Lovforslaget innebærer en føring om at et evt. forbud ikke skal håndheves innenfor familieliv og personlige forhold (§36), noe som blir underlig dersom loven først skal gjelde.
3. Personer med omsorgsoppgaver bør tas inn som kategori for diskrimineringsgrunnlag i § 6, og det bør innføres en egen samlekategori for sammensatt diskrimineringsgrunnlag.
4. Spørsmål knyttet til aldersdiskriminering er et omfattende tema som bør drøftes nærmere, og bla. sees i sammenheng med gjennomgang av arbeidsmiljøloven.
5. Positiv særbehandling i § 11 gjøres kjønnsnøytral og inkluderer andre flere diskrimineringsgrunnlag, noe som er positivt.
6. De alternative forslagene gir en mer objektiv beskrivelse for begrepet seksuell trakassering i § 13, enn det dagens definisjon gir. En av disse bør derfor velges som ordlyd.
7. Ordlyden i § 17 om universell utforming er i stor grad videreført fra gjeldende lovverk i forslaget.
8. Ut fra tidligere lovs forarbeider har opplærings- og utdanningssektoren hatt unntak fra lovkravet om plikt til universell utforming av IKT-løsninger. Dette fremstår underlig i et samfunn der nettopp kunnskapssektoren bør være en særlig viktig felles arena. Samtidig er det viktig at lov og forskrift utformes slik at lovkravene blir reelle i forhold til kostnadsnivå og tilstrekkelig tid for utviklingsarbeid.
9. Aktivitetsplikten i § 26 er foreslått endret slik at denne vil gjelde alle offentlige virksomheter, men kun privat virksomheter over 50 ansatte. Ut fra at andelen private bedrifter med mer enn 50 ansatte er liten for landet som helhet - og ikke minst i Oppland, bør det vurderes om innslaget for aktivitetsplikten bør være lavere, f.eks. ved 20 ansatte.
10. I lovutkastet foreslås det å tar bort rapporteringsplikten etter likestillings- og diskrimineringslovgivningen ut fra effektiviseringshensyn, mens det fra likestillingsutvalget er påpekt at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet lett vil kunne svekkes dersom dette ikke synliggjøres i form av rapporteringer, og at dette vil kunne gi negativ effekt på et område med vesentlige utfordringer.