



HØRINGSSVAR

FRA: Universitetet i Agder

ved personal- og organisasjonsdirektør Gunn-Marit Eriksen

TIL : Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

DATO: 22.01.16

EMNE: Høringsuttalelse vedr.

forslag til ny felles likestillings- og diskriminerings lov

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har sendt forslag om felles likestillings- og diskriminerings lov på høring.

Universitetet i Agder (UiA) ønsker å gi følgende tilbakemelding på forslaget:

1.

UiA mener effektivt likestillingsarbeid og sterkt diskrimineringsvern må prioriteres fremfor lovmessig forenkling. Vi kan ikke se at den foreslåtte felles likestillings- og diskrimineringsloven samlet sett vil bidra til økt likestilling og mindre diskriminering i større grad enn det eksisterende lovverk gjør.

UiA er uenige i forslagene om en ny felles likestillings- og diskrimineringslov.

2.

Forslaget svekker for mange punkter i dagens lovverk, slik at den nye loven ikke blir et godt nok redskap for likestilling og diskriminering. En felles lov innebærer også en avvikling av Likestillingsloven, som har vært og fremdeles er, det viktigste lovmessige verktøyet for likestilling mellom kvinner og menn i Norge.

Det foreslås å endre formålsparagrafen i likestillingsloven. Den gjøres «kjønnsnøytral» og fokuset på kjønnslikestilling svekkes. Likestillingsloven har, siden den ble vedtatt i 1978, hatt et dobbelt formål. I tillegg til å fremme

likestilling uavhengig av kjønn, skal loven også «særlig ta sikte på å fremme kvinners stilling». Dette formålet foreslås fjernet. Dette svekker kvinners diskrimineringsvern. Det ønsker vi ikke å gjøre. Vi mener det er langt igjen før likestilling mellom kjønnene er en realitet innenfor arbeidslivet, samfunnslivet generelt og ikke minst innenfor utdanningsinstitusjonene våre.

UiA mener det fremdeles er et stort behov for å sikre kvinners likestilling spesielt.

Slik lovforslaget er formulert, synes det isteden å bli svekket.

Kvinneperspektivet er alltid nødvendig å ha med i vurderingen av om diskriminering skjer. De andre diskrimineringsgrunnlagene gjelder minoriteter, mens diskriminering av kjønn ikke gjør det. Dette taler også imot en felles likestillings- og diskrimineringslov.

Selv om det er likhetstrekk i lovene som er foreslått skal utgjøre en lov, er det også viktige forskjeller. Dette kommer blant annet frem i FN- konvensjonene som fokuserer på rettigheter til ulike grupper, en konvensjon om rasediskriminering, en om kvinnekiskriminering, en om rettigheter til personer med nedsatt funksjonshemming og en om barns rettigheter. Også dette taler mot en felles lov.

UiA ønsker å opprettholde dagens likestillingslov med dagens utgangspunkt om at loven «særlig tar sikte på å fremme kvinners stilling».

3.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt forplikter virksomhetene til et systematisk arbeid for likestilling og mangfold. Aktivt arbeid for å fremme likestilling er «arbeid som motvirker diskriminering og på andre måter bidrar til like rettigheter og muligheter i virksomheten». Dagens aktivitetsplikt svekkes i forslag til ny lov. Forlaget tar høyde for å gjelde alle offentlige bedrifter og private virksomheter med mer enn 50 ansatte.

Halvparten av alle arbeidstakere arbeider i dag i bedrifter under 50 ansatte og disse mener forslagsstilleren ikke skal omfattes av loven. Vi kan ikke se noen gode grunner for denne svekkelsen.

Aktivitetsplikten bør opprettholdes som i dag og gjelde alle offentlige og private bedrifter.

4.

Redegjørelsesplikten som forplikter private og offentlige virksomheter til å dokumentere likestillingsarbeidet, foreslås tatt bort. Denne plikten er en av bestemmelsene som gir adgang til informasjon og dokumentasjon på det arbeidet som er gjort på arbeidsplassen. Dersom forpliktelsen til dokumentasjon fjernes, vil vi miste verdifull informasjon om tilstanden vedr. kjønnslikestilling og likestillings generelt på de ulike arbeidsplassene. Det vil være det samme som å ta bort fokus på noe en mener er viktig.

Rapportene gir viktig informasjon til samfunnsaktører, eierne, fagforeningene og andre som har interesse av innsyn i bedriftens likestillingsarbeid. I tillegg skjerper redegjørelsesplikten fokus på sakene som det er viktig å arbeide med når aktørene vet at det skal rapporteres.

Vi ser at forslagsstiller forutsetter at arbeidsgiverne selv ønsker å drive likestillingsarbeid, uavhengig av tilsyn og sanksjoner. Vi tror dessverre ikke det stemmer.

UiA ønsker at redegjørelsesplikten opprettholdes for alle arbeidsgivere som i dag, men ser at det er mange muligheter for å forenkle og effektivisere rapporteringen. Vi foreslår derfor at det arbeides med måten det skal rapporteres på.

5.

Forslaget til ny lov innskrenker lovens virkeområde ved å innføre et unntak for «familieliv og andre rent personlige forhold».

I dag gjelder likestillingsloven på alle områder, også familieliv og andre rent personlige forhold. Vi kan ikke erindre at dette har vært vanskelig. Et mindretall mener lovformuleringen fortsatt bør gjelde og håndheves, og at slike forhold ofte utgjør maktrelasjoner der en part mottar livsviktige ressurser som mat, klær, husrom og omsorg.

UiA støtter mindretallet og mener det er et dårlig signal å gi dersom denne delen tas ut av lovverket.

