



Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet
v/saksbehandler Mariette Garborg
Postboks 8036
0030 Oslo

Deres ref: 15/453

23. mars 2015

Høring – Utredning av behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder

Det vises til departementets høringsbrev av 13. februar 2015.

Gjeldende lovgivning verner blant annet mot aldersdiskriminering i arbeidsforhold. Rapporten fra McClimans, Aune og Ranheim foreslår å utvide aldersdiskrimineringsforbudet til å omfatte direkte og indirekte diskriminering på alle områder, dvs. også utenfor arbeidsforhold.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda håndhever det til enhver tid gjeldende diskrimineringsregelverk. Nemnda har vanligvis vært tilbakeholden med å tilkjenne synspunkter på endring/utvidelse av lovens materielle diskrimineringsvern.

Nemnda vil likevel knytte noen merknader til rapportens omtale av håndhevningsspørsmålene. Det heter i rapportens punkt 9.1.2 at:

«Denne utredningen har ikke fokusert på de samfunnsøkonomiske konsekvensene innføringen av et vern mot aldersdiskriminering har. Etter vår oppfatning vil ikke disse bli omfattende, ettersom et diskrimineringsvern på grunn av alder utenfor arbeidslivet ikke vil innebære at offentlige eller private parter påtar seg nye forpliktelser eller omkostninger. Kostnadene forbundet med tilsyn, effektivisering og oppfølging av vernet vil være avhengig av hvilken form for tilsynsmekanisme som velges. Dersom tilsyn skal utføres av LDO vil en økning av arbeidsbyrden hos Ombudet være påregnelig, men hverken økningen av arbeidsbyrden for LDO eller domstolene vil etter vår oppfatning være av et slikt omfang at det i seg selv vil være et selvstendig argument mot å gjennomføre et slikt vern».

Nemnda, som overprøver ombudets uttalelser, er ikke nevnt i denne sammenheng. Nemnda opplever for tiden en kraftig økning i antall klagesaker som blir forelagt den. Dersom det skjer en utvidelse av aldersdiskrimineringsvernet, må det forventes en økning av sakstilfanget også til nemnda, ikke minst på bakgrunn av at alle har en alder og i prinsippet kan påberope seg dette diskrimineringsvernet på alle områder. Totalt 75 saker ble registrert inn til nemnda i 2014. Antallet registrerte saker i 2014 har økt med 43 % sammenliknet med 2013, da det ble registrert inn 52 saker. Nemnda legger til grunn at en eventuell utvidelse av aldersdiskrimineringsvernet vil følges opp med nødvendig styrking av nemnda og nemndas

sekretariat. I denne sammenheng skal det nevnes at nemnda trer sammen en gang per måned og at saksbehandlingskapasiteten i nemndas sekretariat utgjør ca. 2,5 årsverk.

I forslaget legges det opp til delt bevisbyrde. Dette er også i overensstemmelse med gjeldende struktur i diskrimineringslovgivningen. Det er den krenkede part, klageren, som har bevisføringsrisikoen. En ren påstand om diskriminering er ikke nok til at bevisbyrden flyttes over på innklagede. Det må foreligge omstendigheter som etter loven gir «*grunn til å tro*» at usaklig forskjellsbehandling har funnet sted. Med dette siktes til en lempeligere standard enn sannsynlighetsovervekt, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 130. Klagerens påstand må vurderes opp mot hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Det er ikke et krav om at påstanden må styrkes av andre bevismidler i form av dokumenter eller vitner så lenge sakens ytre omstendigheter underbygger påstanden i tilstrekkelig grad. Foreligger det omstendigheter som «*gir grunn til å tro*» at usaklig forskjellsbehandling har funnet sted, går bevisbyrden over på den innklagede part som sitter igjen med tvilsrisikoen og som må sannsynliggjøre at forholdet likevel ikke er strid med loven. Det stilles imidlertid krav til bevis. Beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt. Utvides vernet til å gjelde alle områder, vil det trolig innebære at det kan være vanskelig for den innklagede part å sannsynliggjøre at forholdet likevel ikke er i strid med loven, ettersom det utenfor arbeidsforhold ikke er samme tradisjon for dokumentasjon som i arbeidslivet. Det vil også være den innklagede part som må sannsynliggjøre at unntaksvilkårene for saklig forskjellsbehandling er oppfylt. Innføres et generelt vern mot aldersdiskriminering som foreslått, bør de samme bevisreglene gjelde her som det som allerede følger av øvrige diskrimineringsgrunnlag. Gode grunner taler for at bevisbyrdereglene har samme innhold og følger samme struktur, uavhengig av rettsgrunnlag.

Det foreslås å forankre det strukturelle diskrimineringsvernet i en aktivitets- og redegjøringsplikt. Verken ombud eller nemnd håndhever i dag reglene om aktivitetsplikt.

Utvalget har i avsnitt 9.1.3 en del interessante betraktninger om håndheving. Nemnda legger til grunn at det blir anledning til å komme tilbake til disse spørsmålene på bredere basis med det første. De problemstillingene som tas opp er felles for de fleste diskrimineringsgrunnlag, og bør fortrinnsvis behandles samlet. Særlig spørsmålet om nye reaksjonsmidler fortjener grundig behandling. Dette vil utvilsomt styrke de rettshåndhevende diskrimineringsorganers betydning og derved også antidiskrimineringsarbeidet. Det vil imidlertid skape utfordringer for organiseringen og ikke minst dimensjoneringen av apparatet, som vi håper å kunne bidra til å finne gode løsninger på.

Nemnda har enkelte bemerkninger til lovutkastet, som fremgår av rapportens kapittel 10. Det nevnes blant annet at det i lovforslaget er foreslått å innføre et vern mot aldersdiskriminering for «*foretak*», uten at begrepet og dets innhold synes å være nærmere redegjort for i rapporten, jf. lovforslagets tredje ledd.

Videre fremstår det som uklart hva som menes med formuleringen «*Trakassering og instruks og medvirkning dertil om å diskriminere på grunn av alder anses som diskriminering*», jf. fjerde ledd.

I lovforslagets unntaksbestemmelse foreslås det at tredje ledd skal lyde slik:

«*Departementet kan ved forskrift gi nærmere bestemmelser om..*». Bestemmelsen må i så fall vise til at det er «*Kongen kan ved forskrift gi nærmere bestemmelser om..*»,

Nemnda har imidlertid ikke funnet grunn til å foreslå konkrete endringer i lovforslaget.

Med vennlig hilsen



Ivar Danielsen

Leder

Likestillings- og diskrimineringsnemnda



Susann Funderud Skogvang

Nestleder

Likestillings- og diskrimineringsnemnda