

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo



Oslo, den 01.11.2007

Høringsuttalelse til forslag om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov mv.

Det vises til brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 17.09.07.

Norges Handikapforbund takker for invitasjon til å gi høringsuttalelse om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Norges Handikapforbund mener at det er helt avgjørende at det innføres en aktivitets- og rapporteringsplikt, når en skal hindre diskriminering, sikre likestilling og like muligheter for alle uavhengig av etnisitet, religion mv. og funksjonsevne.

Aktivitetsplikten vil øke bevisstheten i virksomhetene om hvilke barrierer som finnes for personer som tilhører etniske/religiøse minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne. I tillegg er det behov for målrettede og aktive tiltak for å hindre diskriminering og sikre inkludering.

Hvem bør omfattes av en aktivitets- og rapporteringsplikt?

Aktivitets- og rapporteringsplikt skal gjelde alle arbeidsgivere.

Tilretteleggingsreglene må omfattes av aktivitets- og rapporteringsreglene – også på Svalbard og Jan Mayen.

Norges Handikapforbund er enig med departementet når det foreslås at offentlige myndigheter og offentlige arbeidsgivere, arbeidslivets organisasjoner, skal være underlagt aktivitets- og rapporteringsplikt uavhengig av størrelse.

I høringsnotatet blir det fremhevet at arbeidslivet skiller seg ut som et særlig sentralt område for samfunnsdeltakelse, og er derfor et viktig område for bevisstgjøring og proaktivt arbeid. Dette tilsier at arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner pålegges en aktivitetsplikt.

Departementet foreslår at private bedrifter med under 50 ansatte skal unntas fra aktivitets- og rapporteringsplikten. Argumentasjonen er at rapporteringsplikten vil medføre merarbeid, større administrative kostnader og større byråkrati for private arbeidsgivere, samt at det er en slik grense i eksisterende lovverk. Samtidig sies det at gevinsten for den enkelte arbeidsgiver ved å unnta små bedrifter fra plikten, vil være liten.

Etter Handikapforbundets mening vil dette kreve nye endringer i aktivitets- og rapporteringsplikten ved en senere felleslov om diskriminerings- og likestilling. En slik grense på 50 ansatte i private bedrifter vil føre til unødvendig ulikheter mellom diskrimineringsgrunnlagene og samtidig ekskludere store grupper arbeidstakere fra denne plikten. Norges Handikapforbund mener at alle virksomheter skal omfattes av aktivitets- og rapporteringsplikten.

I høringsnotatet foreslås det at aktivitets- og rapporteringsplikten i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven skal gjelde på Svalbard og Jan Mayen, noe vi er enig i. Samtidig vil en unnta diskriminerings- og tilgjengelighetslovens regler om tilretteleggingsbestemmelsene fra aktivitets- og rapporteringsplikt.

Norges Handikapforbund mener at å unnta tilretteleggingsbestemmelsene vil medføre forskjellsbehandling av diskrimineringsårsakene. En slik forskjellsbehandling fremmer ikke lovens formål. Svalbard har gjennom de siste årene i langt større grad utviklet seg til å bli et livsløpssamfunn. Det er en arbeidsplass for mange arbeidstakere, med en rekke offentlige og private tjenestetilbud både for dem og deres pårørende og andre fastboende. Svalbard er også et attraktivt turistmål for mange.

Norges Handikapforbund vil også understreke at diskriminering ikke skal finne sted uansett samfunnstype. For å sikre et ikke-diskriminerende samfunn må man sikre tilrettelegging for alle grupper. Det er derfor helt uakseptabelt at diskriminerings- og tilgjengelighetslovens regler ikke skal gjelde i sin helhet på Svalbard og Jan Mayen. Aktivitets- og rapporteringsplikten må derfor også omfatte tilretteleggingsreglene. I tillegg bør aktivitets- og rapporteringsplikten i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven også gjelde på norske skip i utenriksfart, i norske sivile luftfartøyer i internasjonal trafikk og på installasjoner og fartøy i arbeid på norsk kontinentalsokkel.

Aktivitetsplikten innhold.

Norges Handikapforbund er enig i innføringen av en aktivitetsplikt i diskrimineringsloven og at aktivitetsplikten skal være aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å fremme de to lovenes formål.

Rapporteringsplikt.

Rapporteringsplikten må gjelde alle. For arbeidsgivere med 50 ansatte eller mer må det i tillegg stilles krav til utarbeidelse av en handlingsplan.

Det er viktig at det innføres en rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og vi støtter at rapporteringsplikten begrenses til å rapportere om hva man faktisk gjør/har gjort og om hva man planlegger å gjøre for å oppfylle aktivitetsplikten. Etter vår vurdering må denne rapporteringsplikten også omfatte mindre virksomheter.

Norges Handikapforbund mener det må stilles et krav om utarbeidelse av en *handlingsplan* etter alternativ 3 i ECON-rapport nr. 2007-027, prosjekt nr. 50990, Aktivitetsplikt mot diskriminering. Plikten til å utarbeide en handlingsplan må gjelde for arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte i virksomheten. Dette innebærer en mer aktiv innsats fra arbeidsgivers side, i motsetning til bare rapporteringsplikt som kan utøves på en mindre aktiv måte.

Plassering.

Norges Handikapforbund gir sin tilslutning til at aktivitets- og rapporteringsplikten plasseres i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, og at det i tillegg plasseres likelydende bestemmelser om rapportering i regnskapsloven og kommuneloven.

Håndheving.

Vi støtter departementets foreslag til at en ny aktivitets- og rapporteringsplikt håndheves på samme måte som aktivitets- og rapporteringsplikten i likestillingsloven.

Med vennlig hilsen
NORGES HANDIKAPFORBUND



Eilin Reinaas
Forbundsleder

