

Oslo 28.12.2009

Høringssvar:

NOU 2009:14 ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN

Antirasistisk Senter viser til departementets høringsbrev av 26. juni 2009.

Overordnede kommentarer:

Antirasistisk Senter støtter i hovedsak forslaget til ny diskrimineringslov. Vi håper at et felles vern vil styrke både de enkelte diskrimineringsgrunnlagene, men også styrke mulighetene for å behandle diskrimineringsaker som omfatter flere grunnlag.

I lovforslaget ser vi dog noen alvorlige tendenser til at dagens vern i forhold til både *Likestillingsloven* og *Lov om forbud mot diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion mv.* svekkes blant annet når det gjelder fjernelsen av redegjørelsesplikten i likestillingsloven og en forenkling og utvanning av rasisme- og etnisitetsdefinisjonen i lov mot etnisk diskriminering.

I dette høringssvaret har vi derfor valgt å fokusere på to hovedpunkter:

- 1) Etnisitet
- 2) Aktivitets- og rapporteringsplikten

1. Etnisitet

Utvalget foreslår at nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk utelates og at det kun er etnisitet, livssyn og religion som nevnes som diskrimineringsgrunnlag i den nye loven.

I den nåværende *Lov om forbud mot diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion mv.* nevnes både etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn som diskrimineringsgrunnlag. Dette legger seg tett opp til definisjonen av etnisk diskriminering i FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Antirasistisk Senter er enig i at nasjonal opprinnelse og avstamning ikke skal skilles ut som egne grunnlag, men mener det vil bety en markert svekkelse i forhold til nåværende lovgivning å utelate hudfarge og språk som diskrimineringsgrunnlag. Antirasistisk Senter mener derfor at både språk og hudfarge skal nevnes som eksplisitte diskrimineringsgrunnlag. Antirasistisk Senter støtter utvalgets forslag om at religion og livssyn løftes frem som selvstendige grunnlag.

Etnisitet er et omdiskutert begrep. Både i fagkretser og i dagligtale har ordet mange forskjellige betydninger. Ved bare å nevne etnisitet frykter Antirasistisk Senter at lovens grunnlag vil svekkes og at det kan bli vanskeligere å behandle saker som omhandler etnisk diskriminering.

Hudfarge

Hudfarge sammenfaller ikke alltid med etnisitet. Dette gjelder en del adoptivbarn, men det gjelder i enda større utstrekning etterkommere av innvandrere. Norge har i dag en stor gruppe nordmenn med mørk hudfarge. Som et ungt innvandringsland er dette en ny utvikling, men i fremtiden vil vi se en enda større gruppe etniske nordmenn med en annen hudfarge enn den norske majoriteten. Norge er i ferd med å bli et komplekst flerkulturelt samfunn og vi vil i fremtiden se nordmenn med tilhørighet i mange forskjellige etniske grupper inklusive norsk. Mange av disse vil ha en mørkere hudfarge enn majoriteten, uten at man kan snakke om tilhørighet til en eller to bestemte etniske grupper.

I vårt ungdomsarbeid møter vi mange nordmenn med en annen hudfarge enn majoriteten. Dette er ungdom som er vokst opp i Norge, men som opplever å ikke bli behandlet som nordmenn på grunn av deres hudfarge.

Språk

I vårt arbeid ser vi også at språk er en viktig diskrimineringsfaktor blant annet på arbeidsmarkedet. Arbeidsgivere bruker språk for å ekskludere arbeidstakere med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Vi ser også tilfeller av diskriminering i det offentlige på bakgrunn av språk. Språk er både en markør for etnisitet og et eget diskrimineringsgrunnlag og må derfor nevnes spesifikt som et diskrimineringsgrunnlag.

2. Aktivitets- og rapporteringsplikten

Forslag til lov om forbud mot diskriminering - Kapittel 4 Særlige regler om ansettelsesforhold

Antirasistisk Senter mener at lovens kapittel 4 instrument for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet svekkes av at arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling i §26 ikke medfører rapporteringsplikt.

Et tilbakesteg i forhold til gjeldende likestillingslov

I gjeldende likestillingslov er virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning også pliktige til å redegjøre for den faktiske tilstand når det gjelder likestilling (vedr kjønn) i virksomheten. Utvalgets konklusjon er å fjerne denne redegjørelsesplikten i ny, samlet diskrimineringslov. Dette begrunnes med avbyråkratisering; rapportering etter utvalgets forslag skal heretter skje til Arbeidstilsynet, mens redegjørelse etter likestillingsloven nå skjer i årsrapport eller -budsjett, og en videreføring av redegjørelsesplikten vil føre til to rapporteringsinstanser.

Utvalget mener likevel at ”tilsvarende redegjørelse” bør gjennomføres, men at det ikke er hensiktsmessig å lovfeste dette (ref. utredningens kap. 17.3.1.3). Utvalget foreslår at dette forskriftsfestes (ref. utredningens **Kap 27.3 Forskrift om arbeidsgivers aktivitetsplikt**, bokstav g) *Virksomheter som sysselsetter 50 ansatte eller mer skal... utarbeide dokumentasjon om den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten.*

Antirasistisk Senter mener:

Det er langt fram til likestilling i arbeidslivet i Norge. Det finnes data for tilstanden når det gjelder likestilling på bakgrunn av kjønn. Når det gjelder likestilling/diskriminering på bakgrunn av etnisitet, hudfarge, nasjonal bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne er datagrunnlaget dårlig og kunnskap om art og omfang deretter. Det som finnes av data, blant annet fra SSB's levekårsundersøkelse blant mennesker med innvandrerbakgrunn, tilsier at det eksisterer et betydelig problem. Her trengs det mer data. På denne bakgrunn vil Antirasistisk Senter hevde følgende:

- Bortfall av redegjørelsesplikten i loven er sterkt kritikkverdig. Denne endringen innebærer for det første en *nedgradering* av plikten (fra lov til forskrift), for det andre at dokumentasjonen blir *intern, og ikke offentlig*. En nedgradering fra lov til forskrift gir et politisk signal om at løsningen av problemet med diskriminering på bakgrunn av kjønn i arbeidslivet nedprioriteres.
- Antirasistisk Senter mener at i stedet for å fjerne lovfestet redegjørelsesplikt når det gjelder likestilling på kjønn, bør en plikt til rapportering på grunnlag av etnisitet, hudfarge og nedsatt funksjonsevne, så vel som kjønn, lovfestes. Dette er et nødvendig verktøy for å gjøre rede for tilstand, få informasjon om utvikling over tid og for å se hvor det er behov for endring og tiltak.
- Det er grunn til å sette et stort spørsmålstegn ved nytteverdien ved å rapportere på tiltak når man ikke måler tilstanden, og tiltakenes effekt (eller manglende sådan).

- Tilstandsrapport vil være internt bevisstgjørende og gjøre det mulig å kontrollere om aktivitetsplikten fører til endring i praksis.
- Hvis det er meningen at rapporteringsplikten i forskriften skal overholdes, faller argumentet om ”avbyråkratiseringen” bort.
- Rapporteringen må være offentlig: Politiske myndigheter, og samfunnet, trenger mer informasjon om den faktiske tilstand for likestilling og diskriminering i arbeidslivet for utforming av politikk. En slik rapportering vil og være en kilde til slik informasjon.
- Likelønnsproblematikken er ikke langt fra løst. Manglende offentlig tilgjengelig rapportering vil svekke dette arbeidet.
- I et videre perspektiv ser vi også det foreliggende forslag som et tilbakesteg når det gjelder dokumentasjon av diskriminering i Norge, som fortsatt står langt tilbake å ønske. Vi viser til *Durban review Outcome Document para 103 og 104* anbefalinger som ikke oppfylles av Norge pr i dag:
 - 103. Recommends that States that have not yet done so establish mechanisms to collect, compile, analyze, disseminate and publish reliable and disaggregated statistical data, and undertake all other related measures necessary to regularly assess the situation of all victims of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, in accordance with the Durban Declaration and Programme of Action;
 - 104. Recommends States to develop a system of data collection, including equal-opportunity and non-discrimination indicators that, upholding the right to privacy and the principle of self-identification, makes it possible to assess and guide the formulation of policies and actions to eradicate racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, and to consider, where appropriate, seeking the assistance of OHCHR;

Håndheving av arbeidsgivers aktivitetsplikt

Utvalget foreslår at Aktivitetsplikten utformes slik at den kan implementeres i virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med og håndheve forpliktelser etter §26. Antirasistisk Senter vil her slutte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudets høringsuttalelse vedrørende nødvendige forutsetninger som må være til stede for at Arbeidstilsynet skal kunne fylle rollen som håndhevende i denne sammenheng, vedrørende begrensningene ved HMS-apparatet når det gjelder lønnsforhandlinger og ansettelse.