



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres referanse
200902447-/ELR

Vår referanse
200901946-/AKH

Dato
02.02.2010

Høring av NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern

Vi viser til Barne- og likestillingsdepartementets (BLD)brev av 26.06.2009 om ovennevnte.

Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) har, som ansvarlig fagdepartement for fornyings- IKT-, konkurranse-, kirke- og arbeidsgiverpolitikken samt for same- og minoritetspolitikken, mange hensyn som skal avveies når det gjelder vurderingen av de ulike forslagene som diskrimineringslovutvalget fremmer. FAD viser til at utvalgets arbeid er omfattende og grundig, og at utvalget har kommet frem til et forslag som i utgangspunktet synes å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning. Lovforslaget innebærer en samling av ulike diskrimineringsgrunnlag i én lov, og loven skal verne mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn, alder og andre liknende vesentlige forhold ved en person. Utvalget foreslår å grunnlovsfeste vern mot diskriminering, og har vurdert om Norge bør tiltre tilleggsprotokoll nr. 12 til den europeiske menneskerettskonvensjon.

Lovens navn

Når det gjelder lovens navn, vil FAD peke på at "ikke- diskriminering" er et bedre/mer positivt ladet ord for lovens virkeområde enn "diskriminering", og mer i tråd med internasjonal språkbruk. FAD foreslår at man benytter anledningen en lovendring gir til en navneendring til "lov om ikke- diskriminering og tilgjengelighet" med kortformen "ikke- diskrimineringsloven".

Aktive tiltak for å fremme likestilling

Det er i utredningen pekt på arbeidet med aktive tiltak for å fremme likestilling i arbeidslivet. Det bør i det videre lovarbeidet vurderes aktive tiltak for å hindre diskriminering og usaklig forskjellsbehandling også på andre samfunnsområder.

Grunnlovsvern:

FAD vil gi sin støtte til forslaget om at det skal reguleres i Grunnloven at det etter norsk rett ikke er adgang til å utsette mennesker for diskriminering. Ikke-diskriminering er et sentralt rettsstatlig prinsipp som det synes riktig å nedfelle i Grunnloven. FAD støtter mindretallets forslag til bestemmelse om at det påligger statens myndigheter å sikre at ingen mennesker utsettes for diskriminering, og at nærmere bestemmelser fastsettes ved lov. En opplisting av ulike diskrimineringsgrunnlag i Grunnloven slik som foreslås av flertallet i utvalget, synes imidlertid ikke hensiktsmessig.

Sammenslåing til én lov:

Når det gjelder lovforslaget slik det foreligger fra utvalget, mener FAD at det i utgangspunktet er positivt å forenkle lovgivningen når det gjelder de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Dagens omfattende lovgivning gir et fragmentert og oppstykket bilde som det er gode grunner for å vurdere samlet. Imidlertid er det en del forhold ved det fremlagte forslaget som FAD finner grunn til å gi merknader til. Lovforslaget innebærer at man slår sammen flere lover med ulike diskrimineringsgrunnlag, både likestillingsloven, lov mot etnisk diskriminering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, bestemmelser i arbeidsmiljøloven som setter forbud mot diskriminering i arbeidsforhold, boliglovens bestemmelser om forbud mot diskriminering og straffelovens bestemmelser mot diskriminering og hatefulle ytringer. Vi mener at de fleste diskrimineringsgrunnlagene vil få et styrket vern gjennom harmonisering i ny lov. Vi er likevel noe usikre på om likestilling mellom kjønnene kan bli noe svekket i forhold til dagens regler. Det siste punktet er nærmere omtalt i vår merknad til § 1 under.

Merknader

§ 1:

Lovens formål er å fremme likestilling gjennom å sikre likeverd, like muligheter og rettigheter samt tilgjengelighet og tilrettelegging. Det skal være forbudt å diskriminere på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn og alder. Det å hindre diskriminering er et viktig prinsipp som norsk rett skal bygge på, og FAD støtter lovens opplisting av ulike diskrimineringsgrunnlag. For øvrig er FAD enig med flertallet i at det er riktig å ikke utvide antall diskrimineringsgrunnlag.

Under utvalgets omtale av lovens formål, vises det til at ett av formålene med diskrimineringslovgivningen er å styrke utsatte gruppers stilling i samfunnet. Departementet vil peke på viktigheten av å oppnå dette formålet med

diskrimineringslovgivningen. Enkelte grupper som historisk og kulturelt har vært utsatt for diskriminering, har i dag fortsatt en svakere og utsatt stilling i samfunnet. Det bør derfor i det videre lovarbeidet vurderes hvilke løsninger/tiltak som kan gjøres i den nye loven for å forebygge, hindre og fange opp diskriminering av disse gruppene.

FAD mener det er en fare for at vernet mot kjønnsdiskriminering svekkes ved at man opphever formålet i dagens likestillingslov, som er å fremme likestilling mellom kjønnene og særlig bedre kvinnens stilling. Selv om lovens formål om særlig å bedre kvinnens stilling fortsatt skal innfortolkes i lovens formålsparagraf, ser FAD en fare for at denne endringen kan svekke og gjøre ny diskrimineringslovgivning mer kjønnsnøytral. Kjønn er det grunnlaget som gjelder for alle personer, i tillegg til alder, noe som kan tale for at likestillingsloven bør videreføres.

FAD ser det videre som problematisk å innføre en sekkebestemmelse som overlater til håndhevingsorganet å ta standpunkt til om det foreligger diskriminering, jf. våre merknader til § 4.

§ 4:

FAD, som overordnet arbeidsgiver i staten, mener at "sekkebestemmelsen" om diskrimineringsvern for forhold som gjelder andre vesentlige forhold ved en person, må utgå da det gir svært liten grad av rettsikkerhet for arbeidsgiver. En forbudsbestemmelse bør være klar, forutsigbar og fastsatt av lovgiver, og ikke slik som foreslås av utvalget at "andre liknende vesentlige forhold ved en person" skal vernes av loven. En slik sekkebestemmelse skaper usikkerhet om hvilke forhold som kan gi grunnlag for påstand om diskriminering. Selv om det kan fremstå som problematisk å utelukke enkelte grunnlag, må det etter vårt syn legges stor vekt på at en forbudslov mot diskriminering skal være klar og forutsigbar. Selv om det for disse tilfellene ikke skal være delt bevisbyrde, jf. § 28 annet ledd, og heller ikke at det er et objektivt erstatningsansvar for disse tilfellene, jf. § 29 tredje ledd, er dette en bestemmelse som overlater for stor grad av skjønn til lovåndhever og dermed kan svekke oppmerksomheten om de øvrige diskrimineringsgrunnlagene.

FAD har imidlertid forståelse for at en del grupper og personer som opplever diskriminering i ulike sammenhenger har legitim rett til beskyttelse mot å bli diskriminert. FAD mener at det bør vurderes om disse gruppene og personene kan fanges opp av andre grunnlag, f.eks. § 7 i forbudet mot trakassering.

§ 24:

FAD støtter videreføringen av dagens likestillingslov § 5. Det er fortsatt en kjønnsforskjell i avlønning av kvinner og menn. I det statlige tariffområdet er kvinners andel av menns lønn 92 %, og staten må fortsatt arbeide for å innhente tall og gjøre statistiske målinger knyttet til kjønn og lønn, samt arbeide for at avlønningen i staten sikrer menn og kvinner avlønning med fravær av kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag, vil det å legge vekt på usaklige og

diskriminerende forhold ved lønnsfastsetting, for eksempel nedsatt funksjonsevne eller livssyn, rammes av § 4 om en handling som har den virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre blir, og § 22 d) om forbud mot lønnsdiskriminering i ansettelsesforhold.

FAD finner grunn til å anmerke at staten ikke kan anses som én virksomhet i relasjon til likestillingsloven § 5, jf. NOU 2009: 14 side 251. Staten består av mange virksomheter som er bundet av hovedtariffavtalen i staten. Statens sentrale parter, FAD og hovedsammenslutningene, har delegert forhandlingsretten når det gjelder lokale forhandlinger, til statlige virksomheter, jf. hovedtariffavtalen 2.3.2 (vedlegg 2 til hovedtariffavtalen). FAD kan ikke se behovet for en forskrift som klargjør at staten ikke er én virksomhet, men ber om at det innarbeides ved en eventuell lovproposisjon at staten består av mange virksomheter, jf. for øvrig Hovedavtalen i staten § 40 nr. 2, og § 2 nr. 1 om at hovedavtalen gjelder utøvelse og ledelse i den enkelte virksomhet.

Når det gjelder likelønn har partene i staten gjennom sine forhandlinger kommet til enighet med hovedsammenslutningene i staten om flere bestemmelser som skal sikre likelønn, jf. 2.3.1 i hovedtariffavtalen hvor det heter:

”De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 2.3.3, eventuelt ved bruk av 2.3.4 nr. 3, skal bidra til å fjerne disse.”

Partene i staten har i tillegg gitt spesielle likelønnsføringer for de lokale forhandlingene gjennom punkt 2.3.3 hvor det heter:

”Kvinner bør få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn pro rata tilsier. Det bør legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinner og menns innplassering i/og mellom stillingskoder ut i fra tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.”

”Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.”

”Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 6, skal vurderes lønnsmessig.”

Det er videre avtalt i punkt 2.3.4 nr. 3:

”Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.”

FAD gjør også oppmerksom på at det foreligger en feil i NOU 2009: 14 side 251, hvor det står at fordi ansatte har sitt ansettelsesforhold regulert av tjenestemannsloven, er

staten å anse som én arbeidsgiver. Tjenestemannsloven, i likhet med hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten, bygger på forutsetningen om at staten består av mange virksomheter. Det kan bl.a. vises til tjenestemannsloven § 23 om at det skal fastsettes personalreglement til tjenestemannsloven. Slik reglement avtales av ledelsen for vedkommende virksomhet og de tjenestemannsorganisasjoner som har forhandlingsrett.

§ 25:

FAD viser til forslaget om at verneombud og tillitsvalgte kan kreve informasjon knyttet til lønn, samt kreve opplysninger om kriterier for lønnsfastsettelse for den eller de vedkommende arbeidstaker sammenlikner seg med. FAD viser til at når det gjelder lønnsforhandlinger, er dette forhold som skjer mellom ledelse og tillitsvalgte, og verneombudet kan ikke ha en rolle i prosesser som gjelder lønn og rekruttering.

For øvrig knytter det seg også begrensninger til utleveringer av lønnsopplysninger etter personopplysningsloven. I staten er det imidlertid offentlighetslovens bestemmelser om innsyn som gjelder, jf. personopplysningsloven § 6. I tillegg gjelder en egen særavtale om lønns- og personalregistre. Dersom noen begjærer innsyn i dokumenter som viser lønnsopplysninger i staten, skal slikt innsyn derfor gis, jf. offentlighetsloven § 3. Innsynet kan gis ved papirkopi av dokumentet. Dette dokumentet kan ikke vise opplysninger om fagforeningstilknytning (eller andre sensitive opplysninger), jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 og offentlighetsloven § 13, jf. forvaltningsloven §§ 13 og 13 a flg. I praksis medfører dette at alle som krever det, skal få innsyn i dokumenter som viser lønn til ansatte i virksomheten. I tillegg gir offentlighetsloven i § 9 rett til å kreve innsyn i en sammenstilling av opplysninger som er elektronisk lagret i databaser, dersom sammenstillingen kan gjøres med enkle fremgangsmåter.

Protokollen fra lokale forhandlinger er omfattet av offentlighetsloven, slik at alle som ønsker det, kan begjære innsyn med hjemmel i denne loven. Opplysningene vil normalt ikke være taushetsbelagte. Dersom slikt innsyn begjæres, skal den enkelte få lese protokollen eller få en papirkopi, hvis vedkommende ønsker det. Opplysningene skal i henhold til forskriftene til offentlighetsloven § 7, ikke publiseres på internett.

§ 26, forskrift om arbeidsgivers aktivitetsplikt og § 48:

FAD er i tvil om utvalgets forslag om å fjerne redegjørelsesplikten er hensiktsmessig. Vi viser for øvrig til Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) hvor det fremgår at aktivitets- og redegjørelsesplikten er ombudets viktigste virkemiddel i pådriverarbeidet i forhold til offentlige myndigheter og arbeidslivet. Det er etter FAD sin vurdering viktig å ha offentlighet og fortsatt fokus på hvordan status er når det gjelder de ulike diskrimineringsgrunnlag. Når det gjelder rapporteringen bør denne bli mer enhetlig og det bør rapporteres etter bestemte standarder. Det må heller ikke kreves rapportering utover nødvendig nytte.

FAD mener for øvrig at forslaget om å oppheve organisasjonenes aktivitetsplikt er for dårlig utredet. Vi savner konsekvensanalyser og vurderinger av alternative løsninger.

FAD er meget kritisk til at aktivitetsplikten overføres til Arbeidstilsynet fordi man allerede har et eget organ som skal føre tilsyn med diskrimineringslovgivningen. Det er en fare for at en slik overføring kan medføre økte administrative kostnader for staten, samt at slike oppgaver etter FADs vurdering ligger utenfor Arbeidstilsynets naturlige ansvarsområder.

Forslaget om å flytte aktivitetsplikten fra Ombudet til Arbeidstilsynets ansvar for HMS-arbeidet, medfører at man overfører deler av likestillings- og diskrimineringsregelverket fra det privatrettslige arbeidslivsområdet over til det offentligrettslige arbeidslivsområdet. Vi savner derfor en bedre utredning når det gjelder å flytte deler av diskrimineringsvernet fra det privatrettslige til den offentligrettslige delen innen arbeidslivets områder.

§§ 30, 31, 32 og 34:

FAD som overordnet arbeidsgiverorgan for statlig sektor (ca. 130 000 ansatte) mener det kan settes spørsmålsteget ved om det er en heldig løsning at Ombudet både er lovhåndhever, har en pådriverrolle og etter § 32 gis en partsrolle. Det å avgjøre saker hvor det påstås at noen er diskriminert i strid med loven, innebærer at lovhåndheveren skal innhente informasjon og opplysninger fra begge parter (kontradiksjon), samt at Ombudet og Nemnda skal treffe avgjørelser innenfor lovens rammer. Når Ombudet i tillegg har en pådriverrolle for å fremme ulike gruppers interesser, vil det lett kunne oppstå en rollekonflikt mellom forvalterrollen og pådriverrollen, og det blir uklart når Ombudet uttaler seg som lovforvalter eller utøver pådriverrollen.

FAD mener at ordningen hvor ombudet skal kunne fremme den ene parts interesser, jf. diskrimineringsombudsrollen § 3 fjerde ledd og nytt forslag § 32 hvor det heter i siste setning: *"Ombudet skal ikke representere parten utad"* er problematisk sett fra et arbeidsgiversynspunkt. En lovforvalter skal ivareta begge parters interesser, og bestemmelsen gir inntrykk av at Ombudet ivaretar kun den ene part, dvs. den som påstår at det foreligger diskriminering. Når Ombudet avgjør klagesaker, må det være på grunnlag av begge parters syn, og arbeidsgiver må oppfatte at Ombudet og Nemnda treffer sine avgjørelser på "nøytral" grunn. FAD har registrert at de fleste klagesakene gjelder arbeidslivet, og det er derfor svært viktig at også arbeidsgiverperspektivet blir ivaretatt. Tidligere ordning hvor arbeidsgiver og arbeidstakerparten var representert i Nemnda, gir større legitimitet for avgjørelsene, og kan styrke etterlevelsen av loven, herunder frivillig økonomisk kompensasjon.

FAD mener at dagens organisering av Ombudet bør evalueres før man går videre med spørsmålet som gjelder forslag om en overføring av aktivitetsplikten til Arbeidstilsynet. Arbeidsdepartementet som ansvarlig for Arbeidstilsynet må trekkes inn i en vurdering

knyttet til spørsmål om Arbeidstilsynets rolle. En evaluering bør også søke å klargjøre om rollen som lovforvalter blir svekket av at Ombudet også har pådriverrollen.

FAD støtter for øvrig forslaget i § 30 om at Ombudet ikke skal håndheve saker som gjelder påstand om seksuell trakassering. Slike saker har bevismessige utfordringer og Ombudet må på grunn av kravet om kontradiksjon, legge frem opplysninger for motparten og høre begge parter før avgjørelse treffes. Slike saker er etter sin art mindre egnet for skriftlig saksbehandling og bør behandles av domstolene, dersom saken ikke lar seg løse i den enkelte virksomhet.

Forholdet til tjenestemannsloven med forskrift:

Til opplysning vil vi nevne at tjenestemannsloven i utgangspunktet ikke har bestemmelser om diskriminering eller likestilling. Diskriminerings- og likestillingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (med henvisninger til øvrige diskriminerings- og likestillingslovgivning) gjelder også for statlige ansatte.

I forskrift til lov om statens tjenestemenn, FOR 1983-11-11 nr. 1608, som FAD forvalter, finner vi derimot to bestemmelser som gjelder positiv særbehandling (§ 9) og likestilling (§ 10).

I § 9 gis funksjonshemmet/yrkeshemmet søker på stilling i staten fortrinnsrett til innkalling til konferanse (intervju) før det gis innstilling. Det forutsettes at funksjons-/yrkeshemmingen oppgis i søknaden. Det er kun én slik søker som har rett til å bli innkalt til konferanse. Videre kan kvalifikasjonsprinsippet fravikes dersom en søker oppgis å være funksjons-/yrkeshemmet.

I § 10 presiseres at forslag til ansettelser som er i strid med likestillingsloven, må forelegges Likestillingsombudet til uttalelse før avgjørelse tas.

Universell utforming (UU) av IKT

Generelt peker FAD på viktigheten av at det ved utvikling av lover, regler og forvaltningsregimer for universell utforming av IKT, enten de er generelle eller sektorspesifikke, tas hensyn til noen viktige utviklingstrekk:

- "Fysiske omgivelser" erstattes eller suppleres i økende grad av digitalisert informasjon/kommunikasjon. Her kan det blant annet pekes på regjeringens fornyingspolitikk som bl.a. innebærer en politikk for digitalt førstevalg. Det betyr at i kommunikasjonen mellom det offentlige og innbyggerne samt næringslivet, skal hovedkanalen være den digitale. I prinsippet skilles det ikke mellom samfunnssektorer (jf. "Regjeringas strategi for fornying av offentlig sektor", FAD, 2007.)

- IKT er en infrastruktur med horisontal karakter, som griper inn i alle samfunnssektorer. For en god implementering av § 11 i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om universell utforming av IKT, er det viktig både av hensyn til innbyggere, næringslivet og offentlige myndigheter at tilnærminger til universelt utformede løsninger framstår som helhetlige, med harmoniserte/standardiserte krav til løsninger så langt det er hensiktsmessig. Fragmentering av kravene til UU av IKT-løsninger i de ulike markedene/sektorene, kan skape unødvendige store kostnader for alle impliserte parter samt manglende incentiver til å framskaffe gode løsninger og til å innovere.
- Konvergens mellom løsninger, medier og fysisk og virtuelle produkter er en tendens. Framtidsrettede IKT-løsninger er ofte sammenkoblinger og bedre utnytting av eksisterende løsninger.

Endringer av nåværende diskrimineringslov i forslaget om ny lov.

Ad § 9 Plikt til generell tilrettelegging (universell utforming) og ny § 18 Plikt til universell utforming.

- I 2. ledd, 1. setning i § 18 er det tatt inn en presisering av IKT slik at setningen er endret (*i kursiv*) til å lyde: ” Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, *herunder informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)*, slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig uavhengig av funksjonsnedsettelse. Denne presiseringen er tatt inn etter et forslag fra BLD i Ot.prp. nr. 79 (2008-2009). BLD uttrykker at endringen ikke innebærer noen realitetsendring.
- Avgrensningen mellom den generelle plikten til UU i § 9 og sektorregelverk med nærmere bestemmelser i lov eller forskrift er noe omformulert fra gammel § 9 til ny § 18. Det følger av § 18, 4. ledd at det ikke er plikt til universell utforming etter diskrimineringsloven hvis en har oppfylt krav om universell utforming på det aktuelle området etter andre regler. FAD forstår forslaget til ordlyd i ny § 18 slik at det antakelig ikke innebærer endringer i gjeldende rett, men tydeliggjør forholdet mellom generell plikt og plikt i tråd med sektorregelverk.

Ad § 11 om UU av IKT, og ny § 19 Særlig om universell utforming av IKT

- Som en følge av endringer som munner ut i ny § 18, har man i ny § 19 om UU av IKT tatt bort omtalen i det gamle § 11, 2. ledd, 3. setning av avgrensningen mellom plikten til UU av IKT i § 11 og den plikten som følger av eget sektorregelverk. (“Plikten omfatter ikke IKT-løsninger der utformingen reguleres av annen lovgivning.”)

I stedet har man føyet til et nytt 4. ledd i § 19 med henvisning til den generelle plikten til UU i § 18 (“Plikten etter § 18 gjelder dersom det ikke er plikt til universell utforming etter denne bestemmelsen.”)

I merknadene til § 18 og § 19 vises det til at denne endringen er en presisering mellom den generelle plikten i § 18 (som også innebærer en viss plikt til UU av IKT om det ikke foreligger særregler/egne forskrifter) og særregelen om IKT i § 19.

FAD mener det kan være behov for å avklare forholdet mellom § 19 om UU av IKT og plikten til UU i annet sektorregelverk, i forhold til endringen som styrker § 18 om den generelle plikten. Ovennevnte endringer i § 18 og § 19 sidestiller § 19 om IKT og annet sektorregelverk i forhold til den generelle plikten. Men det avklarer ikke forholdet mellom § 19 om IKT og annet sektorregelverk.

Ad § 11 om tidsfrister for UU av eksisterende IKT-løsninger:

§ 11, 2. ledd, 2. setning: ”For eksisterende IKT-løsninger gjelder plikten fra 1. januar 2021.”, foreslås endret i ny § 19, 2. ledd, 2. setning til ”For IKT-løsninger eldre enn 1. januar 2009 gjelder plikten fra 1. januar 2021”.

Slik FAD tolker dette forslaget, vil plikten til UU for løsninger som kan dateres til perioden fra 1. januar 2009 til den dato en forskrift vedtas/implementeres, betraktes som en ny IKT-løsning og være gjenstand for forskriftens krav *med tilbakevirkende kraft*. (jf. merknadene til § 19 i kap. 28 i NOU 2009: 14, om at ovennevnte endring gjelder ny IKT.)

FAD mener det er uheldig at en forskrift om universell utforming av IKT får tilbakevirkende kraft, og kan ikke gå inn for en slik forståelse av ”ny IKT” i loven. En slik fortolkning gir urimelig usikre rammevilkår og tar ikke hensyn til intensjonen i § 11, 2. ledd om overgangstid for omstilling. FAD antar disse virkningene heller ikke er hensikten, da de ikke er omtalt i NOU 2009: 14.

FAD foreslår at en rimeligere presisering vil være at for løsninger iverksatt før forskriften trer i kraft, gjelder plikten fra og med 1. januar 2021.

Utvalgets vurdering av utvidelse av diskrimineringsvernets virkeområde og forslag til spørsmål som bør utredes videre:

Fordi loven om diskriminering og tilgjengelighet kun har virket i kort tid, foreslår utvalget derfor ingen endringer eller utvidelse av virkeområdet for loven. Men noen prinsipielle spørsmål drøftes, og noen utredninger foreslås.

IKT innen skole og utdanning

I NOU 2009: 14, kap. 18.5.2.1. om Tilrettelegging og diskriminering, problematiseres kravet i § 11 om ”IKT-løsninger som underbygger virksomhetens alminnelige funksjoner og er hovedløsninger rettet mot eller stillet til rådighet for allmennheten ” i forhold til IKT i skole- og utdanningssammenheng. Utvalget peker på flere forhold, som

bl.a. økende bruk av IKT i kontakten hjem- skole, samt åpning av skolen til foreldre og til bruk for andre samfunnsformål (valglokale, kurslokale osv.), som gjør at IKT i skolen kan betegnes som ” hovedløsning tilgjengelig for allmennheten ” og således falle inn under kravet i § 11 om UU av IKT. Dette konkretiserer plikten til universell utforming.

I NOU 2009: 14, kap. 18.3 framheves merknadene fra flertallet i Stortingets arbeids- og sosialkomité: ”Flertallet understreker viktigheten av at investeringer i IKT i utdanningssektoren, skoler og annen opplæring er universelt utformet og mener det må arbeides videre med utredning på dette området.”

Dette utredningsarbeidet følges opp av KD. FAD imøteser resultatet av dette arbeidet og understreker betydningen av harmonisering og standardisering på tvers av sektorene. FAD understreker betydningen av å ta hensyn til at fysiske omgivelser, som i loven er gjenstand for krav om UU, i stadig større grad substitueres av til digitale/virtuelle omgivelser. Universell utforming av informasjon er behandlet i BLDs utredning om tilgjengelighet til varer og tjenester.

FAD vurderer i denne sammenheng utvalgets påpekninger som relevante.

Universell utforming av IKT på arbeidsplasser

Utvalget peker på elementer i arbeidslivet som taler for at deler av arbeidsplassen kan falle inn under loven om UU av IKT (§ 11). Utvalget foreslår at spørsmålet om universell utforming av IKT på arbeidsplassen utredes nærmere.

FAD støtter det forslaget.

Transportsektoren

Kap. 18.4.2.3 omhandler transportsektoren, men omtaler ikke i substans forholdet mellom regelverket for UU for IKT og for transportsektoren. Det slås fast at norske regler for tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne knyttet til transportsektoren blir avledet av EU-regler gjennom EØS-avtalen. Forøvrig behandler ikke utvalget transportsektoren.

IKT er et viktig virkemiddel i mange deler av transportsektoren. Billettautomater er bl.a. avklart å være en del av IKT dekket av nåværende § 11, jf. det pågående forskriftsarbeidet om IKT. Lystavler og annen transportrelatert IKT er ikke inkludert i dette arbeidet. Transportsektoren er typisk en sektor som dekkes av flere sektorregelverk. For å unngå unødvendige kostnader for alle berørte parter er det viktig å unngå fragmenteringen av regelverk.

FAD foreslår derfor at problemstillinger knyttet til utfordringer for universell utforming av IKT i transportsektoren grunnet fragmentering av regelverk utredes nærmere.

Oppsummering – universell utforming av IKT:

- Forslag til endringer og presiseringene av loven når det gjelder den generelle plikten til universell utforming av fysiske omgivelser (ny § 18) trenger klargjøring

med hensyn til konsekvensene, bl.a. forholdet mellom den foreslåtte § 19 om UU av IKT og de øvrige sektorregelverkene, bl.a. på bakgrunn av konvergens mellom medier.

- Forslaget til ny regel om UU av IKT (§ 18) hva gjelder skillet mellom ny og eksisterende IKT og tidsfrister for UU av IKT må klargjøres slik at reglene ikke gis tilbakevirkende kraft.
- FAD understreker betydningen av utvalgets problematisering av lovens virkeområde for UU av IKT i utdanningssektoren og i forhold til arbeidslivet og støtter etterfølgende utredningsarbeid.
- FAD peker også på betydningen av harmonisering og standardisering i forhold til transportsektoren, og behovet for utredning av UU av IKT i den sektoren.

Merknader til forslaget om endring i forskrift om offentlige anskaffelser:

Utvalget har analysert virkninger av forslaget i tråd med en analysemetode for vurdering av nye samfunnsmessige krav som anbefalt i NOU 1997: 21 "Offentlige anskaffelser", og har, basert på denne metodikken, funnet at forslaget om endring i forskrift om offentlige anskaffelser kan fremmes. FAD støtter at forslag om å ta inn nye samfunnsmessige krav i anskaffelsesregelverket, bør vurderes i henhold til denne metodikken.

Forslaget om at det skal kreves egenerklæring om at arbeidsgivers aktivitetsplikt etter den nye diskrimineringsloven er oppfylt, har ikke direkte en tilknytning til det innkjøpsfaglige. Formålet er et sideformål til regelverket, men kan ikke sies å være i strid med de forretningsmessige og innkjøpsfaglige prinsippene om effektive anskaffelser.

Vi mener at utvalget har sannsynliggjort at tiltaket har en formåls effektivitet, nemlig økt bevissthet om og etterlevelse av diskrimineringslovgivningen, og at kostnadene (økonomiske og administrative for oppdragsgiver og leverandør) er lave. Vi støtter utvalgets oppfatning av at det er uheldig dersom leverandører som unnlater å oppfylle lovpålagte krav – i dette tilfelle diskrimineringslovgivningen – skal få fordeler i konkurransen om å få tildelt kontrakter med det offentlige.

Det kan imidlertid stilles spørsmål generelt ved om det er noen grense for hvilke samfunnsmessige hensyn regelverket for offentlige anskaffelser skal brukes til å fremme, så fremt det ikke er for byrdefullt for oppdragsgiver eller leverandør, eller det ikke er i direkte strid med forretningsmessige og innkjøpsfaglige prinsipper. De kumulative effektene av innføring av slike hensyn bør vurderes. De kostnadmessige og markedsmessige effektene av mange krav kan være betydelig større enn summen av virkningen av hvert enkelt krav isolert sett. Det må derfor generelt vises

tilbakeholdenhet når det gjelder å innta samfunnsmessige krav. Utvalget har ikke vurdert dette spørsmålet.

Med hilsen

Bjørn Magnus Jakobsen (e.f.)
fung. avdelingsdirektør

Anne Kristine Hage
rådgiver