

Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo  
Att. Samlivs og likestillingsavdelingen

Deres ref 200902447-/ELR

Vår ref 207.08/IMC

Dato 22.12.2009

## **Høring - NOU2009: 14 - Et helhetlig diskrimineringsvern**

Det vises til høringsbrev datert 26.06.09 fra Barne- og likestillingsdepartementet vedrørende NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern.

Høringen har vært til behandling i Akademikernes medlemsforeninger og ble endelig vedtatt i Akademikernes styremøte den 8. desember. Akademikerne har følgende kommentarer:

### ***En samlet diskrimineringslov***

Graverutvalgets mandat har hovedsakelig gått ut på å gjennomføre en lovteknisk sammenslåing av eksisterende diskrimineringsregelverk samt vurdere utvidelse av eksisterende diskrimineringsgrunnlag. Akademikerne stiller seg positiv til et samlet diskrimineringsregelverk. Diskrimineringsregelverket i norsk rett har hovedsakelig sin bakgrunn i EU-direktiv, som i stor grad er likelydende. Nasjonal rett har av den grunn også store likhetstrekk, og en sammenslåing vil derfor både være lovteknisk hensiktsmessig, og også mer brukervennlig.

Det kan reises innvendinger mot en oppheving av likestillingsloven, og om dette kan medføre svekkelse av kjønnslikestillingen. Innvendingene oppveies imidlertid av de positive effektene av et helhetlig og mer brukervennlig lovverk. Akademikerne vil likevel be om at man har fokus på problemstillingen i det videre arbeidet, slik at opphevingen ikke innebærer noen form for svekkelse og nedtoning av arbeidet med kjønnslikestilling.

### ***Sekkekategori***

Utvalgets forslag går ut på å beholde dagens opplisting av diskrimineringsgrunnlag. Samtidig blir det foreslått å sette inn "og andre lignende vesentlige forhold ved en person", dvs. at man innfører en sekkekategori. Akademikerne er i utgangspunktet positiv til dette, da det vil gjøre regelverket mindre rigid. Det er imidlertid grunn til å anta at en slik ordlyd vil avstedkomme en rekke tolkningsproblemer i håndhevingen av bestemmelsen. Akademikerne oppfordrer til at det i forarbeidene gis gode og relevante eksempler på hvilke forhold man her tenker på, og da i særdeleshet hva man legger i vesentlighetsbegrepet.

Utvalget har foreslått at delt bevisbyrde ikke skal gjelde i de tilfeller der diskrimineringsvernet påberopes for grunnlag som ikke er positivt oppregnet i loven. Dette betyr at for de som omfattes av sekkekategorien vil ikke bevisbyrden gå over til den som påstås å diskriminere når det foreligger grunn til å tro at

### ***Hovedorganisasjon av norske akademikerforeninger***

diskriminering har skjedd. En slik forskjellsbehandling er Akademikerne svært skeptisk til. Når det først åpnes opp for en sekkekategori, kan det fremstå svært urimelig med ulike bevisbyrderegler. Foreligger det "andre lignende vesentlige forhold", må det ligge i sakens natur at slike forhold vil være svært alvorlige, og at det i slike tilfeller ikke vil fremstå rimelig å ha andre bevisbyrderegler og dermed annet og svakere vern enn for de tilfellene som er positivt nevnt.

Det vises til at det gjør seg særlige hensyn gjeldende for grunnlag som påberopes under sekkekategorien. Utvalget viser blant annet til at manglende forutsigbarhet og dermed manglende rettsikkerhet for den som påstås å diskriminere, gjør at det blir vanskeligere å forsvare at delt bevisbyrde skal gjelde. Dette har Akademikerne en viss forståelse for. Denne manglende forutsigbarheten kan etter Akademikernes oppfatning oppveies av at det som nevnt ovenfor gis gode og relevante eksempler på hva som menes med "andre lignende vesentlige forhold ved en person".

Utvalget har foreslått at oppreisning og erstatning ved diskriminering i arbeidslivet skal kunne kreves uavhengig av skyld. Utvalget foreslår imidlertid at de særlige reglene om oppreisning og erstatning i arbeidslivet ikke skal gjelde for grunnlag som påberopes under sekkekategorien, i slike tilfeller vil alminnelige erstatningsregler gjelde. Det vises til at sekkekategorien gir mindre forutsigbarhet, og den ansvarlige har da mindre mulighet til å innrette seg på en slik måte at reglene ikke brytes. Akademikerne ser problemstillingen, men på samme måte som ved delt bevisbyrde går Akademikerne i mot en slik forskjellsbehandling. Eventuell manglende forutsigbarhet vil også her kunne oppveies av gode og relevante eksempler i forarbeidene.

### ***Diskriminering pga. medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse***

Utvalget foreslår at diskriminering pga. medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse skal reguleres i arbeidsmiljøloven. Akademikerne støtter dette forslaget

### ***Diskriminering på grunnlag av alder***

Utvalget foreslår ingen realitetsendring med hensyn til forskjellsbehandling på grunn av alder. Dette innebærer blant annet at diskrimineringsforbudet fortsatt ikke skal være til hinder for arbeidsmiljølovens "70-årsregel". Akademikerne hadde ønsket at man hadde benyttet denne anledningen til å foreslå å fjerne hjemmelen til å diskriminere på grunnlag av alder. Etter Akademikernes oppfatning er det ingen grunn til å ha bestemmelser som ikke åpner for individuell vurdering av arbeidstakere over 70 år, og at det også i slike tilfeller må foreligge saklig grunn til forskjellsbehandling.

### ***Diskriminering på grunn av eksisterende, antatt, tidligere og fremtidige forhold mv***

I dagens regelverk omfattes direkte og indirekte diskriminering av diskrimineringsforbudet. I utvalgets forslag foreslås diskrimineringsvernet å omfatte "diskriminering på grunn av eksisterende, antatt, tidligere og fremtidige forhold, samt forhold ved en annen person, som den som diskrimineres har tilknytning til".

Akademikerne legger til grunn at dette er en presisering av gjeldende praksis, og det ikke er en utvidelse av diskrimineringsregelverket. En uttrykkelig presisering i

lovverket kan imidlertid innebære at det i praksis medfører flere saker til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Vi forutsetter at en eventuell økning i sakstilgang følges opp med tilsvarende ressurser til Ombudet, slik at man her kan opprettholde samme servicenivå, også etter lovendringen.

### ***Innhenting av opplysninger om graviditet***

Akademikerne er svært positive til at utvalget foreslår å innføre et uttrykkelig forbud mot å innhente opplysninger om graviditet ved ansettelse.

### ***Særlige unntak for trossamfunn***

Utvalget har foreslått at de særlige unntaksreglene for trossamfunn i likestillingsloven oppheves, og den generelle unntaksregelen i § 5 anses som dekkende for slike forhold. Arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd som gir trossamfunn hjemmel for å legge vekt på homofil samlivsform der dette er begrunnet i trossamfunnets lære foreslås også opphevet. Det legges imidlertid ikke opp til noen endring av praksis. Akademikerne finner det beklagelig at utvalget ikke har benyttet muligheten til å foreslå et uttrykkelig forbud mot diskriminering i den norske kirke. Den norske kirke er – med sin offentlige tilknytning, og hvor staten står som arbeidsgiver - i en annen stilling og posisjon enn andre trossamfunn, og må i større grad kunne tåle sammenlikning med en ordinær offentlig virksomhet. At den norske kirke – statskirken – fortsatt er gitt en slik mulighet til å diskriminere, er etter Akademikernes syn uheldig og beklagelig.

### ***Særlig om helsehjelp til papirløse innvandrere***

Diskrimineringsloven oppstiller et generelt vern mot diskriminering på grunn av nasjonalitet, hudfarge, etnisk opprinnelse og språk på alle områder, også innen helse. For å opprettholde like rettigheter til helsehjelp for alle, er Akademikerne av den klare oppfatning at det må opprettes systemer som sikrer finansiering av helsetjenester til ubemidlede innvandrere som er bosatt i Norge, men ikke har rett til helsehjelp iht. folketrygdloven – uavhengig av saksbehandlingen relatert til utlendingsregelverket.

### ***Særlig om håndheving av diskrimineringsregelverket***

Innen offentlig sektor generelt, og helsesektoren spesielt, har man registrert en økende og omfattende bruk av midlertidige ansettelser – og at vikariatene ikke videreføres på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Akademikernes medlemsforeninger generelt, og Legeforeningen spesielt, har hatt flere klagesaker til behandling hos ombudet og nemnda, og arbeidstaker har fått medhold i samtlige. Likestillingsombudet kaller helsesektoren for "en versting" i sin årsrapport for 2008.

Dette viser at et godt likestillingsregelverk ikke er tilstrekkelig for å skape et arbeidsliv uten diskriminering. Staten bør iverksette umiddelbare tiltak for å korrigere uheldig arbeidsgiverideologi i statseide virksomheter som i sykehus og offentlig sektor generelt. Det kan også nevnes at de statseide sykehusene er i tilnærmet monopolsituasjon overfor de fleste legegryppene. Gjennomsnittlig alder for tilsetning til faste stillinger i sykehus er 41 år. Dette er i seg selv en risiko i forhold til diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne, gravide kvinner og andre. Disse gruppene har større utfordringer enn andre både med å få fornyet sine vikariater og med å få permanente tilsettingsforhold.

**Aktivitets- og redegjørelsesplikten**

Akademikerne støtter forslaget fra utvalget om at alle diskrimineringsgrunnlagene skal omfattes av aktivitetsplikten. Akademikerne støtter også forslaget om at alle arbeidsgivere skal omfattes av aktivitetsplikten. Likestillingsloven har i dag ingen slik grense mht kjønn, og hensynet til harmonisering tilsier at en slik grense ikke skal gjelde på andre områder. Akademikerne forutsetter imidlertid at aktivitetsplikten ikke skal innebære for store ressurser og administrative byrder for virksomhetene. Dette følges for så vidt opp ved at aktivitetspliktens innhold for virksomheter med 50 ansatte eller mer blir konkretisert, noe den ikke er når antall ansatte er under 50. Akademikerne mener det er fornuftig å foreta et slikt skille.

Akademikerne er imidlertid skeptisk til at redegjørelsesplikten for tilstanden for kjønnslikestillingen i virksomheten fjernes. Etter Akademikernes oppfatning er en tilstandsrapportering nødvendig fordi den gir en faktaoversikt over likestillingsarbeidet. Akademikerne mener videre at arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt ikke bør fjernes. Så lenge blant annet lønn er avtalefestet, bør dette ansvaret lovfestes.

Utvalget foreslår at tilsynet med aktivitetsplikten overføres til arbeidstilsynet. Akademikerne er skeptisk til dette all den tid Ombudet nå har bygget seg opp en kompetanse på dette området. Akademikerne legger til grunn at en overføring ikke innebærer en nedprioritering av det viktige arbeidet, og at dette følges opp av tilsvarende ressurser til Arbeidstilsynet.

**Pådriverrollen**

Det er av stor betydning at ombudet – i tillegg til å håndheve regelverket – aktivt utfører sin pådriverrolle i forhold til spre kunnskap om regelverket slik at dette når ut til den enkelte arbeidsgiver. Det vil ofte være slik at de som melder seg på seminarer, kurs og lignende i regi av ombudet er de som allerede har kunnskap om regelverket og ser likestilling som et prioritert satsningsområde. Utfordringen er å nå de som ikke selv oppsøker kunnskap. Vi vil oppfordre til at ombudet prioriterer kunnskapsøkning hos arbeidsgivere relatert til særlig regelverket om likestilling, og anbefaler at man også tar aktivt kontakt med arbeidsgiverforbundene i den forbindelse.

Med vennlig hilsen  
Akademikerne



Knut Aarbakke  
Leder i Akademikerne