

## Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

Barne- og likestillingsdepartementet  
Akersgata 59  
Pb 8036 Dep  
0030 Oslo

### Høringsuttalelse

#### - NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern

#### **Forum for hovedverneombud i helseforetakene**

Hovedverneombudene i helseforetakene har et tett samarbeid, organisert som "Forum for hovedverneombud i helseforetakene". Helseforetakene har rundt 120.000 medarbeidere, og gjennomgående en godt organisert vernetjeneste – med lokale verneombud, verneombud på klinikknivå, hovedverneombud på foretaksnivå og konsernverneombud i de regionale helseforetakene. På denne bakgrunn ønsker vi å bidra til å utvikle arbeidslivet, og være en pådriver for utviklingen av arbeidsmiljøet både innenfor og utenfor helseforetakene. En ny samlet lov mot diskriminering vil kunne få betydning for HMS-arbeidet i foretakene, og vi ønsker derfor å gi en tilbakemelding til Barne- og likestillingsdepartementet på forslaget.

#### **Forslaget om et helhetlig diskrimineringsvern.**

Vi er generelt positive til en samling av lovverket som foreslått. Et helhetlig lovverk vil etter vår oppfatning medvirke til å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning, og kan også øke tilgjengeligheten til aktuelt lov- og regelverk på området.

Vi støtter utvalgets flertall som foreslår at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag suppleres med en sekkekategori. Det er etter vår oppfatning, også i arbeidslivet, behov for reguleringer som i særlig urimelige eller usakelige enkelttilfeller kan påberopes av aktuelle individer eller grupper.

Utvalget foreslår kun vern for juridiske personer. Vi er usikker på konsekvensene om vernet ikke også omfatter virksomheter, med tanke på risiko for diskriminering eksempelvis ved innleie av firma til å utføre ulike tjenester.

Det er videre vår oppfatning at forslaget på flere områder er utilstrekkelig vurdert og avstemt i forhold til arbeidsmiljølovgivningen og vernetjenestens oppgaver.

#### **Kapittel 1 – Forbud mot diskriminering**

§§ 1 og 2. Vi støtter utvalgets flertall.

§3. Dersom kravene til universell utforming og tilrettelegging i det hele ikke skal gjelde på Svalbard og Jan Mayen, oppfatter vi at det i praksis vil kunne fremstå som indirekte diskriminering av besøkende og personer/familier som arbeider eller ønsker å arbeide på Svalbard og Jan Mayen.

Vi mener det er grunn til å vurdere nærmere de unntaksbestemmelser som foreslås. Kravene til omfang og vurderinger av hva som vil innebære en uforholdsmessig byrde kan eventuelt konkretiseres i forskrift eller veiledning.

Vi synes videre det er vanskelig å forstå hvorfor arbeidsgivere på disse stedene ikke skal ha plikt til å arbeide for likestilling.

## Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

§5. I Arbeidsmiljøloven kap.4 brukes andre begreper enn i utvalgets lovforslag, uten at dette er foreslått endret;

- Aml § 4-1(3) bruker begrepet funksjonshemming og kravet er rimelig tilrettelegging, mens utvalget foreslår funksjonshemming og egnet tilrettelegging i ny lov.
- Aml § 4-1(6) bruker begrepet nødvendig tilrettelegging og beskrivelsen omfatter i tillegg kun ervervet redusert arbeidsevne, ikke medfødte funksjonsnedsettelse og/eller funksjonsnedsettelse som ikke påvirker arbeidsevnen.

§6. Vi oppfatter at §19 ikke er med her som grunnlag for diskriminering på grunn av at det foreløpig ikke finnes forskrift som regulerer universell utforming på IKT-området. IKT er et viktige arbeidsverktøy for svært mange arbeidstakere, og vi mener arbeidet med å få på plass en slik forskrift må prioriteres. Vi ber om at det vurderes om §19 skal taes inn her som grunnlag for diskriminering.

§7. Forbudet mot trakassering i Aml § 4-3(3) omfatter også annen utilbørlig opptreden, mens dette begrepet ikke benyttes i forslaget til ny lov. Det brukes ulike formuleringer og vi er usikker på om definisjonene av trakassering dermed kan være ulike i forslaget til ny lov og i Arbeidsmiljøloven. I tillegg er vi spørrende til om det er behov for aktuell dobbeltlovgivning blant annet i fht seksuell trakassering.

### **Kapittel 2 – Aktive tiltak for å fremme likestilling**

§15. Forslaget gjelder kun kjønnsrepresentasjon. Vi mener at også andre forhold kan gjøre det åpenbart nødvendig å sørge for representasjon, fra mennesker med funksjonsnedsettelse, minoriteter og etniske grupper eller annet, som kan medføre at det samtidig blir vanskelig å oppfylle kravene til kjønnsrepresentasjon. Vi forslår derfor at det vurderes om kravene kan formuleres som målsettinger.

§§ 14 og 16. Disse pliktene inngår slik vi forstår det i arbeidsgivers aktivitetsplikt slik den er formulert i §26. Vi oppfatter at dette likevel må stå begge steder for at det også skal gjelde for offentlige myndigheter, organisasjoner, mv. Samtidig er vi usikker på om kravene i §15 også inngår i arbeidsgivers aktivitetsplikt.

### **Kapittel 3 – Universell utforming og individuell tilrettelegging**

§18. Begrepene favner slik det er formulert i gjeldene Diskriminerings- og tilgjengelighetslov fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse.

Vi mener det er et stort behov for forskrift og eventuelt veiledning som gir utfyllende bestemmelser og råd om oppfølging på dette området.

§19. Denne og §18, og forholdet mellom dem, er ikke helt enkle å få tak i. Uten å lese forarbeider (18.5.2 – 18.5.4) og forklaring (merknader – kap 28) kan det fort bli diskusjoner rundt hvordan dette skal forstås. I mange virksomheter kan dette bli en utfordring i det daglige arbeidet og vi ønsker derfor at det vurderes om noe kan eller bør gjøres for å få det tydeligere i lovteksten.

Vi oppfatter at plikten til generell utforming i fht allmennheten er greit regulert.

Utvalget skriver i 18.5.4 at avgrensningen i fht arbeidsplasser og utdanningsinstitusjoner er problematisk – særlig med hensyn til IKT. De mener at anvendelsesområdet må baseres på fortolkning av uttrykket "rettet mot allmennheten".

Arbeidsplasser regnes i seg selv ikke som "rettet mot allmennheten". I denne forbindelse konkluderer utvalget med at plikten til individuell tilrettelegging vil gå foran. Vi er usikker på om dette er tilstrekkelig tydelig med hensyn til hva arbeidsgiver må kunne påregne av behov,

## Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

anskaffelser av nytt IKT-utstyr, den belastning individuell tilrettelegging evt utgjør for mennesker med slikt behov, osv.

I tillegg er det uklart om plikten til universell utforming av undervisningslokaler gjelder for lokaler i våre bygg beregnet på opplæringsvirksomhet – opplæring av ansatte, studenter, pasienter og pårørende.

I 18.5.4.2 vurderes behovet for utvidet plikt til universell utforming. Det påpekes at arbeid og utdanning er viktige områder for likestilling. Angående arbeidsplasser henvises det til Aml § 4-1 og til Plan- og bygningsloven.

Utvalget mener at spørsmålet om universell utforming av IKT i arbeidslivet bør utredes nærmere. I denne forbindelse vil vi løfte frem 3 problemstillinger;

- Hvilken betydning har det at Aml bruker betegnelsen funksjonshemminger?
- Er det et problem at Aml i denne § kun viser til ervervede funksjonshemminger pga ulykker, belastninger, el?
- Er det behov for henvisning til aktuell sektorlovgivning for å sikre partene oversikt over gjeldende regelverk?

Når det gjelder tidspunkt og frister for plikter som følger av §19, stiller vi spørsmål ved hvor lang levetid IKT-løsninger har i virksomheter normalt. 2021 er etter vår vurdering overdrevet langt frem i tid, da det for IKT-systemer i spesialisthelsetjenesten gjerne er aktuelt med en kontraktstid med systemleverandører på 4-6 år i hht innkjøpslovgivningen.

I tillegg tror vi at systemleverandørene sannsynligvis vil kunne levere relativt raskt om de får en kravspesifikasjon for utvikling som tilfredsstillende lovens krav.

Se videre kommentarer til §49 i forhold til håndheving av bestemmelsene i §19.

§§ 20, 21 og 27. Bruken av begrepet "egnet tilrettelegging" er tydeligere enn "rimelig" på at forståelsen skal være "krav om at konkrete tilretteleggingstiltak skal vurderes i forhold til den enkelte person med funksjonsnedsettelse". Dette bidrar dermed til å sikre at vurderingen skjer opp mot situasjonen, behovet og nytten for den som har tilretteleggingsbehovet – og dermed hva slags tilrettelegging som kan kreves. Forholdsmessighetsvurderingen i fht byrde for virksomheten er uendret. Vi oppfatter dette som en forbedring i forhold til gjeldende lovverk.

### Kapittel 4 – Særlige regler om ansettelsesforhold

§24. Det fremkommer ikke tydelig for oss hvorfor denne bestemmelsen kun gjelder kjønn.

§ 25. Diskriminering eller ikke-diskriminering er av vesentlig betydning for arbeidsmiljøet i en virksomhet. På denne bakgrunn er det slik vi ser det naturlig at vernetjenesten har en rolle i arbeidet. Det virker dog helt løsrevet å nevne verneombud spesielt i §25, når dette ikke er samordnet på nødvendig måte med ulike andre bestemmelser i dette lovforslaget, Arbeidsmiljøloven og Forskrift om systematisk HMS i virksomheter.

En diskusjon i denne sammenheng er om Diskrimineringsloven skal være en lov vernetjenesten har i oppgave å se til at arbeidsgivere følger. Dersom det blir konklusjonen må det gjøres nødvendige endringer i Arbeidsmiljøloven knyttet til oppgaver for verneombud og AMU og i Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter.

I en diskusjon rundt fremtidige oppgaver for vernetjenesten angående diskriminering må det også gjøres en avgrensning spesielt i forhold til Arbeidsmiljølovens kap.13. Dette er et kapittel som tradisjonelt/normalt hører til de tillitsvalgte/privatrettens område, og det må avklares hvordan det fremover skal fremkomme og skilles på hvilke oppgaver som skal, kan eller bør ivaretas av hvem.

## Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

§ 26. Arbeidet utvalget foreslår å pålegge arbeidsgiver plikt til er svært likt den systematikk som er beskrevet i Internkontrollforskriften. I diskusjonen og i merknadene til de enkelte bestemmelsene, fremkommer det også at utvalget mener aktivitetsplikten på området kan "innlemmes i og være en del av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid". Vi har følgende innspill til dette;

- Det vil antagelig være bedre å vurdere å innlemme denne aktivitetsplikten i Internkontrollforskriften enn å utarbeide en egen forskrift for området. Arbeidsform, medvirkning og dokumentasjon som beskrevet vil dermed kunne innlemmes i allerede etablerte systemer.
- Alternativ kan aktivitetsplikten innlemmes i AML § 3-1.
- Med hensyn til krav som foreslås i fht størrelse på virksomhetene er det naturlig å se for seg at AMU skal ha en rolle i oppfølgingen av diskrimineringsloven. Dette fremkommer ikke. Det samme vil kunne gjelde oppgaver for eksempel for bedriftshelsetjenester.

§27. På samme måte som tidligere beskrevet er det uklart hvilke roller vernetjenesten mv skal ha i oppfølgingen av dette.

### Kapittel 5 – Bevisbyrde, oppreisning og erstatning

§29. Mindretallet mener at §§ 18 og 19 bør inngå i denne paragrafen, noe vi støtter. Vi mener videre at det vil være naturlig at nemda, eller helst Arbeidstilsynet, er tilsynsfører for denne delen av loven (jf. §§ 30, 48 og 49).

§30. Unntakene i forhold til tilsyn og medvirkning til gjennomføring er mange, og det er tildels krevende å få oversikt over hvem som forslås å skulle gjøre hva. I tillegg er det etter vår oppfatning krevende om tilsyn med våre virksomheter fordeles på for mange ulike organer, og vi foreslår derfor at dette legges til eksisterende tilsynsmyndigheter.

§48. Jf. tidligere og kommentarer til §49. Vi ser ikke klart hvorfor og hvordan Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med og håndheve denne bestemmelsen, mens ombudet slik vi forstår har tilsvarende generelt ansvar for universell utforming, tilrettelegging, mv. Arbeidstilsynet rolle bør alternativt vurderes å være oppfølging av forslaget kap.4 i sin helhet.

§49. Vi foreslår at disse oppgavene legges til Arbeidstilsynet.

### Kapittel 6 – Håndhevingsorganene

§19 Vi er usikker på om det er ønskelig at reguleringene knyttes til sektorlovgivningen.

- Hva betyr det i fht et helhetlig diskrimineringsvern – i betydningen at alt som gjelder diskriminering finnes i en lov?
- Det samme gjelder bestemmelser om universell utforming av bygg/uteareal – som reguleres i plan- og bygningsloven.
- Blir det tilstrekkelig klart i forhold til tilsyn og håndheving?
- Dersom det gjøres som foreslått, ønsker vi henvisninger for å gjøre det mest mulig oversiktlig.

### Kapittel 7 – Straff

§ 51 Dersom overtredelse vesentlig skyldes underordningsforhold kan person i underordnet stilling ikke straffes. Vil person i overordnet stilling/virksomheten likevel kunne stilles til ansvar?

## Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

### Lovspeil

I Arbeidsmiljølovens kap18 står det at Arbeidstilsynet fører tilsyn med bestemmelsene "...i og i medhold av denne lov...". Det står ingenting i forslaget til ny diskrimineringslov om endringer i Aml kap 18 – heller ikke i Vedlegg 1 Lovspeil – selv om forslaget omfatter endrede/nye oppgaver for Arbeidstilsynet.

### Oppsummering

Det er vår oppfatning at utvalget i arbeidet med forslag til ny lov i utilstrekkelig grad har klart å se og utrede alle sammenhenger med eksisterende lov- og regelverk på HMS-området. Vi ber derfor om at dette utredes nærmere i samarbeid med Arbeidstilsynet og arbeidslivets parter, slik at man i større grad sikrer et helhetlig og sammenhengende lovverk på området.

Med vennlig hilsen

Arbeidsutvalget i Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

Tone Bjerknes

John Olav Berdahl

Tommy Johansen

Leif Johnsen

Helse Nord RHF

Helse Midt-Norge RHF

Helse Sør-Øst RHF

Helse Vest RHF