

Barne- og likestillingsdepartement  
Postboks 8036 Dep

0030 OSLO

### Rådmannskontoret

Vår dato: 11.12.2009  
 Vår referanse: 09/2833-2  
 Arkiv: FE-006/  
 Deres dato:  
 Deres referanse: 200902447-/ELR  
 Vår saksbehandler: Guri Ulltveit-Moe

530,00  
 14/12-09  
 200902447-021

## Høring - NOU 2009:14 - Et helhetlig diskrimineringsvern - høringsuttalelse fra Elverum kommune

Vi velger kun å kommentere punktene som direkte omtaler evt. forslag om endringer knyttet til arbeidsgivers forhold.

### 1. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt

Vi finner det naturlig, logisk og rimelig at arbeidsgivers aktivitetsplikt også gjelder området diskriminering i arbeidslivet på linje med aktivitetsplikt generelt innen helse-miljø og sikkerhetsarbeidet. Dette bør trolig presiseres i Arbeidsmiljøloven i eget punkt innen lovens

§ 4-3 - krav til det psyko-sosiale arbeidsmiljøet. Konsekvensen vil derigjennom automatisk inkludere tilsyn og evt. pålegg fra Arbeidstilsynet. Det praktiske liv viser at det er viktig med sanksjonsmuligheter for å legge trykk på kravet om aktivitetsplikt.

### 2. Opplysningsplikt om lønn

Vi viser til at det allerede i dag kan opplyses om lønn for alle ansatte i Elverum kommune. Vi antar at dette ikke trenger nærmere presisering, men ser likevel betydningen av en slik lønnsopplysningsplikt for å sikre likeverdig behandling av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

### 3. Oppreisning og erstatning uten hensyn til skyld

Vi oppfatter det som urimelig og uheldig dersom arbeidsgiver skal kunne bli gjort ansvarlig for å betale oppreisning og erstatning ved evt. diskriminering i strid med loven, uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides eller ikke. Vi ser at dette vil kunne føre til uhåndterbare saker for arbeidsgiver og i strid med praksis og den generelle holdningen om at den som skal betale, er den som har ansvaret.

Når det gjelder penger, kan vi se for oss fristelsen for noen arbeidstakere til å komme med kravsaker med påstand om diskriminering, der hensikten primært er økonomisk gevinst, kanskje i en vanskelig privat økonomisk situasjon. Selv om dette vil gjelde få, eller i beste fall ingen i vår kommune, vet vi generelt at store økonomiske vansker kan 'friste' til mange ellers uforståelige og uakseptable handlinger.

Slike økonomiske krav, uten skyld fra arbeidsgivers side, kan også bli oppfattet av arbeidstakere og arbeidsgiver som 'urimelige og ulogiske'. Det kan like gjerne slå negativt ut for den ansatte, dvs at kollegaer og ledere vil ta avstand fra enkeltes påstander om diskriminering, med mistanke om 'misbruk' kun for å oppnå en økonomisk fordel. Slike mistanker kan lett medføre et uheldig og usunt klima på en arbeidsplass og bli dobbelt påkjenning for en som faktisk er utsatt for diskriminering

Et godt arbeidsfellesskap er avhengig av at begge parter i arbeidslivet forstår logikken og rimeligheten i krav og plikter både for arbeidstaker og for arbeidsgiver. Vi vet også at det i praksis generelt er vanskelig og følsomt nok å håndtere påstander om ulike former for trakassering, der vitner ikke er tilstede.

Da kan det være en bedre løsning at man understreker grundig arbeidsgivers og arbeidstakernes aktivitetsplikt dersom de får kjennskap til mulig diskriminering. Det er viktig at alle ansatte gjøres kjent med aktivitetsplikten.

Med hilsen

  
Guri Ulltveit-Moe  
rådmann