



SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
2/09	Likestillings- og diskrimineringsutvalet	03.11.2009
40/09	Arbeidsmiljøutvalet	30.11.2009
8/09	Administrasjonsutvalet	01.12.2009
89/09	Komite for finans og forvaltning	01.12.2009

Høyring - NOU 2009:14 "Et helhetlig diskrimineringsvern"

Samandrag av saka:

NOU 2009: 14 omfattar:

- Forslag til en samla diskrimineringslov.
- Innføring av et grunnlovsvern mot diskriminering.
- Spørsmål om ratifikasjon av protokoll nr. 12 til Den europeiske menneskerettskonvensjon.

Utvalet vart oppnemnt ved kongelig resolusjon 1. juni 2007 og har tidlegare i samsvar med mandatet gjeve delinnstillinga NOU 2008:1 "Kvinner og homofile i trussamfunn".

Barne- og likestillingsdepartementet ber om høyringsinstansane sine syn på lovutvalet sine forslag i NOU 2009:14. Høyringsfristen er 30. desember 2009.

Innstilling:

Likestillings- og diskrimineringsutvalet sluttar seg til vurderingane i saka og tilrår at høyringsuttale som byggjer på desse vurderingane vert sendt til Barne- og Likestillingsdepartementet.

Straume, den 29.10.2009

Steinar Nesse
Rådmann

Harald Rød
personalsjef

Handsama i Likestillings- og diskrimineringsutvalet - 03.11.2009:

Utvalet gjorde samrøystes vedtak i samsvar med innstillinga.

Vedtak i Likestillings- og diskrimineringsutvalet - 03.11.2009:

Likestillings- og diskrimineringsutvalet sluttar seg til vurderingane i saka og tilrår at høyringsuttale som byggjer på desse vurderingane vert sendt til Barne- og Likestillingsdepartementet.

Handsama i Arbeidsmiljøutvalet - 30.11.2009:

Ordlyden i innstillinga blei korrigert slik at komité for finans og forvaltning står som det endelege vedtaksorganet. Av tekniske årsaker vil den opphavlege innstillinga ikkje kunne bli endra i saksdokumentet.

Den korrigererte innstillinga vart samrøystes vedteken.

Tilråding i Arbeidsmiljøutvalet - 30.11.2009:

Arbeidsmiljøutvalet tilrår:

Komité for finans og forvaltning sluttar seg til vurderingane i saka og tilrår at høyringsuttale som byggjer på desse vurderingane vert sendt til Barne- og Likestillingsdepartementet.

Handsama i Administrasjonsutvalet - 01.12.2009:

Innstillinga vart samrøystes vedteke.

Tilråding i Administrasjonsutvalet - 01.12.2009:

Komité for finans og forvaltning sluttar seg til vurderingane i saka, og tilrår at høyringsuttale som byggjer på desse vurderingane vert sendt til Barne- og Likestillingsdepartementet.

Handsama i Komité for finans og forvaltning - 01.12.2009:

Innstillinga vart samrøystes vedteke.

Vedtak i Komité for finans og forvaltning - 01.12.2009:

Komité for finans og forvaltning vedtek å slutta seg til vurderingane i saka, og tilrår at høyringsuttale som byggjer på desse vurderingane vert sendt til Barne- og Likestillingsdepartementet.

Dokument vedlagt saka:

- høringsbrev datert 26.06.2009

Saksopplysningar:

Sjølve NOU 2009:14 finn ein på regjeringa sine nettsider via denne lenkja:

<http://www.regjeringen.no/nn/dep/bld/Dokument/NOU-ar/2009/nou-2009-14.html?id=566624>

I Høringsbrevet vert hovudpunkta i lovforslaget gått gjennom.

Det er særskilt nokre føresegnar som Fjell kommune ønskjer å leggje vekt på i høringsuttalen:

Sakleg verkeområde

Utvalet foreslår at lova i utgangspunktet skal gjelde på alle samfunnsområde. Fleirtalet i utvalet foreslår at lova ikkje skal gjelde familieliv og andre reint personlege forhold. Mindretalet foreslår at lova skal gjelde også på desse områda, men ikkje handhevast av ombodet og nemnda (likestillingslova si løysing).

Unntak for sakleg forskjellsbehandling

Utvalet foreslår ei generell føresegn som seier at diskrimineringsforbodet ikkje gjeld sakleg forskjellsbehandling. Denne generelle regelen skal erstatte gjeldande unntaksreglar. Dei særskilte unntaka som gjeld for trussamfunn vidareførast difor ikkje. Dette inneber inga endring i den faktiske unntaksadgangen.

Aktivitetsplikt for offentlege mynde

Utvalet foreslår at aktivitetsplikta til offentlege mynde skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlaga i lova.

Det vert ikkje foreslått særskilt utgreiingsplikt knytt til dette.

Arbeidsgjevar si aktivitetsplikt

Utvalet foreslår at arbeidsgjevaren si plikt til å arbeide aktivt for likestilling vert utvida til å omfatte alle diskrimineringsgrunnlaga i lova, og at aktivitetsplikta vert formulert slik at den kan verte innarbeidd i verksemdene sitt systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeid. Ein foreslår at plikta vert handheva av Arbeidstilsynet.

Utgreiingsplikta vert oppheva. Føremålet med dette er å effektivisere likestillingsarbeidet ved at dette vert teke inn i gjeldande plikter til HMS-arbeid, og ved å styrke handhevinga gjennom Arbeidstilsynets tilsyn, pålegg mv.

Oppreisning og erstatning - ansvar utan omsyn til skuld i arbeidsforhold

Utvalet foreslår at arbeidsgjevar skal vere ansvarleg for å betale oppreisning (kompensasjon for krenking/ ikkje-økonomisk skade) og erstatning (kompensasjon for økonomisk tap) ved diskriminering i strid med loven, uavhengig av om arbeidsgjevar kan lastast for dette. På andre områder enn arbeidslivet er det vilkår for å påleggje oppreisning og erstatning av den som har diskriminert kan lastast. Ved diskriminering grunna "andre liknande vesentlege forhold ved en person", vert det kravd at den som har diskriminert kan lastast for å oppnå erstatning, medan det for å oppnå oppreisning er krav om grov aktløyse. For å få oppreisning og erstatning må den diskriminerte, som i dag, reise søksmål for domstolane. Ombodet og nemnda skal ikkje ha mynde til å påleggje oppreisning og erstatning.

Vurdering:

Det er positivt at diskrimineringsvernet vert samla i ei lov. Det vert meir oversiktleg å arbeide med, og lettare å ha oversikt over krava som ligg til kommunen både som arbeidsgjevar og som offentleg mynde.

Når det gjeld det saklege verkeområdet, har ein teke for seg utgreiinga i kap. 10.2.3 i NOU 2009: 14 og ein ser at mindretalet sitt syn i høve til familieliv og andre reint personlege forhold er viktig, særskilt sett opp mot lovforarbeidet til likestillingslova § 2. Ein meiner likevel det er vist i utgreiinga at graverande diskriminering i familieliv og andre reint personlege forhold alt er omfatta av anna lovgjeving og støttar ut frå dette fleirtalet sitt syn om at lova ikkje skal gjelde for familieliv og reint personlege forhold.

I Fjell kommune finst det m.a. arbeidsplassar som er knytt til trussamfunn som nyttar unntaksheimlane i arbeidsmiljølova §§ 13-3 og 13-4 i dag. Ein ser at §§ 5 og 23 i forslaget til ny lov gjer at det ikkje vert endringar i høve til å kunne gjere saklege unntak. Dette ivaretek arbeidsgjevarane sine interesser.

Offentlege mynde vil også i framtida ha aktivitetsplikt i høve til diskrimineringslovgjevinga. Fjell kommune utarbeider handlingsplan for likestilling der også dei andre diskrimineringsgrunnlaga er handtert og er såleis godt i rute i høve til både gjeldande og framtidige plikter.

Utgreiingsplikta fell bort, både som arbeidsgjevar og som offentleg mynde, noko som for Fjell kommune inneber at det ikkje vert krav til utgreiing om likestilling i årsmelding. Det vert fortsatt forventat at ein skal kunne gjere greie for arbeidet, både som arbeidsgjevar (knytt til dokumentasjonsplikt i HMS-arbeidet) og som offentleg mynde.

For Fjell kommune som arbeidsgjevar vert det vurdert som ei positiv utvikling at arbeidet mot diskriminering vert lagt inn i internkontrollarbeidet og knytt til dokumentasjonskrava i høve til dette arbeidet. Dette gjer at ein lettare får forankra arbeidet i heile linja, frå tenestestader og opp til sjefsnivået. Det vil vere naturleg at rapportering går via Arbeidsmiljøutvalet.

Ein er kritisk til utvalet sitt forslag om at arbeidsgjevar skal vere ansvarleg for å betale oppreising og erstatning uavhengig av om arbeidsgjevar kan lastast, men dette er gjeldande rett både i Noreg og i EU-området og såleis ikkje noko ein kan velje bort. Det har ikkje til no vore sett fram slike krav til Fjell kommune og med det lovverket det no vert lagt opp til, bør det vere mogleg å leggje til rette for at ein heller ikkje kjem i ein situasjon der dette vert aktuelt.