

Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8063 Dep  
0030 Oslo

Oslo 30.12.09

Saksbehandler  
Ane M. Wigert

## HØRING – NOU:14 ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN.

HLF (Hørselshemmedes Landsforbund) har mottatt NOU:14 ” *Et helhetlig diskrimineringsvern* ” til høring og ønsker å komme med våre kommentarer.

HLF er en brukerorganisasjon for landets nærmere 700 000 hørselshemmede, hvorav 55 000 er medlemmer i HLF.

HLF støtter intensjonen om et styrket diskrimineringsvern, med en lov som gir alle diskriminerte grupper i samfunnet et rettslig vern, og at dette vernet samles i en lov.

Likestillings- og diskrimineringsombudets virkeområde har i løpet av få år fått et betydelig større virkeområde og vil med utvalgets lovforslag få et ytterligere større virkeområde. Det er en forutsening for et effektivt lovvern at håndhevingsmyndighetene har tilstrekkelig ressurser. Det er derfor viktig at ombudet blir tilført tilstrekkelig med ressurser, og at de aktuelle fag- og brukermiljøene innenfor det enkelte diskrimineringsvern blir styrket og koordinert.

### **§ 13 Positiv særbehandling**

HLF ser positivt på forslaget til bestemmelse om positiv særbehandling, og mener at det er nødvendig å ha med en slik bestemmelse i loven.

En undersøkelse foretatt av SINTEF viser at unge hørselshemmede har svært vanskelig for å skaffe seg jobbpraksis. Positiv særbehandling vil kunne avhjelpe dette problemet. Jobbtreningsprogrammer og utforming av utlysningstekst rettet mot hørselshemmede er andre gode alternativer.

### **Universellutforming § 18**

Universell utforming er et av hovedgrepene for å nedbygge barrierer og fremme inkludering i samfunnet av funksjonshemmede. HLF støtter utvalget i at universell utforming skal være hovedløsningen for tilrettelegging for funksjonshemmede. Utvalget viderefører reglene om universell utforming i dagens diskriminerings- og tilgjengelighetslov som er begrenset til å

gjelde utformingen av de fysiske forhold, noe som ekskluderer *informasjon* fra universell utforming.

Det er i dag nærmere 700 000 hørselshemmede i Norge, og antall hørselshemmede antas å vokse i årene fremover. For denne brukergruppen handler diskriminering og utestegning fra samfunnet om tilgang til informasjon og kommunikasjon.

Det er derfor uholdbart at denne gruppen er utelatt fra det diskrimineringsvernet som universell utforming innebærer.

I ot.prop. nr.44 (2007-2008) følger det at varer og tjenester og informasjon skal utredes nærmere. Det igangsatte utredningsarbeidet er forsinket, slik at det forventes at utredningen kan sendes ut på høring først høsten 2010. HLF synes denne utsettelsen er svært beklagelig.

Varer, tjenester og informasjon ble bla utredet i forbindelse med NOU 2005:8 av adv Nikolai Skjerdal<sup>1</sup>, og vi kan derfor ikke se behovet for ytterligere utredning av informasjon i forhold til hørselshemmede.

### **Teksting av TV & norske kinofilmer:**

HLF ønsker spesielt å fremheve betydningen av å tekste norske kinofilmer da dette vil øke den generelle tilgjengeligheten til kultur for hørselshemmede. Teksting av norske kinofilmer er noe som opptar svært mange hørselshemmede fordi hørselshemmede er avhengige av teksting for å få med seg innhold og sammenhengen i filmen. Når hørselen svekkes blir norske kinofilmer utilgjengelige for mange mennesker dersom de ikke tekstes. Norske kinofilmer er i høyeste grad en viktig del av det norske kulturlivet, og bør som alle andre kulturområder, bli gjort tilgjengelig også for hørselshemmede.

Manglende eller mangelfull teksting av for eksempel nyhetsendinger og debattprogrammer er et demokratiproblem. Denne typen sendinger er trolig den viktigste kanalen for å holde seg orientert i samfunnet.

Teksting av norske kinofilmer og direktesendte TV programmer kommer også andre deler av befolkningen til gode f eks fremmedspråklige som har problemer med norsk, og vil således være et tiltak som mange vil nyte godt av å være i tråd med grunntanken om universell utforming.

Når det gjelder informasjon i forhold til hørselshemmede, så er dette et begrenset område og hvor mange av tiltakene er av kjent omfang. Uforholdsmessighetsvurderingen som følger av § 18 vil kunne anvendes for de tilfeller hvor utgiftene blir for omfattende i forhold til effekten av tiltaket og hvor stor gruppe tiltaket vil være et gode for. På denne bakgrunn vil HLF henstille til at informasjon blir tatt inn som en del av universell utforming og dekkes av diskrimineringsvernet. .

---

<sup>1</sup> Adv Nikolai Skjerdal ” Universel utforming - ideal eller rettsnorm”

## **Eksempler på viktige områder HLF mener skal omhandles av prinsippet om universell utforming og dekkes av diskrimineringsvernet:**

- Teksting tv-sendinger og norske filmer
- Sms varsling av nødmeldinger i forbindelse med div tjenesteyting, lege og apotek,
- Teleslyngeanlegg i offentlige og private bygg så som kultursal, kommuneestyresal.
- Innefor samferdselssektoren er det viktig med visuell informasjon om avvik så som forsinkelse, kansellering (er ikke dekket av forslaget om IKT.)

## **Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester og skole og utdanning §§ 20 21.**

HLF er positiv til at dagens regler vedrørende tilrettelegging av kommunale tjenester og skole og utdanning videreføres, men har enkelte kommentarer til uforholdsmessighetsvurderingen som følger av nevnte bestemmelser.

Når det gjelder opplæringslovens regler om spesialundervisning, så følger det av reglene i kapittel 5 at det eleven/barnets behov og utviklingsmuligheter som skal stå i sentrum for tilbudet. HLF er derfor av den oppfatning at en uforholdsmessighetsvurdering som angitt i § 20 og 21, er i strid med de prinsipper som følger av opplæringsloven, når det gjelder tilrettelegging av skole og barnehage.

### **Offentlige anskaffelser:**

HLF støtter utvalgets forslag angående offentlige anskaffelser og egenerklæringer og mener at dette vil styrke diskrimineringsvernet.

### **Aktivitets- og redegjørelsesplikten § 23 og 48**

Graverutvalget henviser til at dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt er kritisert fra mange hold. Redegjørelsesplikten ansees for å være byråkratisk og årsberetninger anses for å være lite egnet til rapportering, og rapporteringsplikten foreslås derfor opphevet mot en styrking av aktivitetsplikten.

Graverutvalget foreslår at aktivitetsplikten omfatter alle diskrimineringsgrunnlag og alle arbeidsgivere uavhengig av størrelse og at det omfatter alle sider ved et arbeidsforhold. Videre foreslås det at aktivitetsplikten implementeres i virksomhetenes systemer for HMS - arbeid.

HLF kan se mange positive sider ved et slikt forslag. Dette forslaget harmonerer med formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven som omfatter diskriminering, tilrettelegging og tilpassning til den enkeltes livssituasjon, samt bestemmelser om varslingsplikt i forbindelse med trakassering og diskriminering på arbeidsplassen. Ved å legge aktivitetsplikten inn i HMS-arbeidet, involverer man andre ansatte gjennom verneombud og tillitsvalgte som skaper en god struktur og holdninger for å arbeide med likestillings- og diskrimineringsområdet.

Det er imidlertid mange motargumenter mot forslaget. Aktivitetsplikten omfatter oppgaver som ligger innenfor både den offentligrettslige delen av arbeidsretten og den privatrettslige

delen. I dag så ligger disse oppgavene i ulike systemer og har ulik forankring i henholdsvis lov- og avtaleverket. Den privatrettslige delen som omfatter lønn, rekruttering og stillingsvern følger av avtaler (individuell og kollektive) og av arbeidsgiversstyringsrett, mens den offentligrettslige delen som omfatter vernearbeidet i mer tradisjonell forstand følger av lovverket. Konsekvensene av å innføre en modell som skal håndtere alle disse problemstillingene er etter HLFs syn ikke godt nok utredet.

Når det gjelder forslaget om å legge tilsynsfunksjonen med aktivitetsplikten til arbeidstilsynet, så har HLF forståelse for hensiktsmessigheten av å bygge tilsynsmyndigheten på allerede eksisterende strukturer og arbeidstilsynets sanksjonsmidler men er av den oppfatning at det er mange uklarheter i forhold til dette forslaget. Arbeidstilsynet driver i dag tilsyn innenfor den offentligrettslige delen av arbeidsmiljøloven. Konsekvensen av en eventuell utvidelse til områder som ligger innenfor styringsretten og forhold som reguleres gjennom tariffavtale er heller ikke utredet.

Arbeidstilsynet vil også måtte tilføres kompetanse og ressurser på likestillings- og diskrimineringsområdet for å kunne ivareta dette området.

Arbeidstilsynet gjennomfører i dag tilsyn kun i utvalgte bransjer, slik at det er et fåtall av virksomhetene som blir gjenstand for tilsyn hvert år. Hvis aktivitetsplikten skal legges til HMS-arbeidet og Arbeidstilsynet skal utøve tilsyn, må Arbeidstilsynet settes i stand til dette, hvis ikke vil forslaget ikke føre til noen forbedring.

HLF synes også det er uheldig at LDOs rolle som håndhever av loven og klageorgan og tilsynsmyndighet splittes opp. Hvis tilsynsfunksjonen legges til Arbeidstilsynet må forholdet mellom LDO og Arbeidstilsynet vurderes grundig.

Utvalget foreslår å skille mellom virksomheter med 50 ansatte eller flere når det gjelder innholdet og omfanget av aktivitetsplikten. Det foreslås at det utarbeides en forskrift som nærmere fastsetter innholdet i aktivitetsplikten.

HLF kan se hensiktsmessigheten av å differensiere aktivitetsplikten i forhold til størrelse på bedriften, da større virksomheter vil ha større behov for oversikt og systemer og ha større tilgang til ressurser.

De fleste virksomheter er imidlertid under 50 ansatte og det er viktig at innholdet i aktivitetsplikten for denne gruppen blir klarere enn det som følger av forslag til § 26. HLF er av den oppfatning at det er viktig at det utredes nærmere hvilke krav aktivitetsplikten skal inneholde for denne gruppen, og at det utarbeides standarder for aktivitetsplikten for mindre virksomheter også.

### **Redegjørelsesplikten:**

Slik HLF ser det er rapportering og redegjørelse viktig i arbeidet mot diskriminering, og vil virke bevisstgjørende og proaktivt i forhold til å ha målrettede aktiviteter. Vi mener derfor at redegjørelsesplikten må komme i tillegg til den aktivitetsplikten som foreslås tatt inn i HMS-arbeidet. Vi ser at noen arbeidsgivere kan oppfatte det som byråkratiserende, men behovet for å få fokus på diskriminering i arbeidslivet må veie tyngre. Vi frykter at mye vil hvile på den gode vilje hvis man fjerner den særskilte redegjørelsesplikten og kun beholder internrapporteringen i HMS. HLF mener den særskilte redegjørelsesplikten har en preventiv

effekt, spesielt når den tas inn i årsberetning/årsrapport. HLF er på denne bakgrunn av den oppfatning at redegjørelsesplikten bør styrkes i stedet for å fjernes

### **Aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner:**

Graver-utvalget foreslår også å oppheve aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner som en følge av forslaget om å legge aktivitetsplikten til det systematiske HMS-arbeidet. Dagens aktivitetsplikt forplikter organisasjonene til å arbeide for likestilling i arbeidslivet, så vel i egen organisasjon overfor egne ansatte og tillitsvalgte, men også for å fremme likestilling i arbeidslivet. Organisasjonene har således en mulighet til å fungere som pådrivere i dette arbeidet. HLF ser det som en svekkelse av diskriminerings- og likestillingsarbeidet å fjerne denne plikten.

### **Skyldkravet § 29.**

HLF støtter utvalgets forslag om objektivt ansvar for økonomisk tap i arbeidslivet

### **Ombudet og nemndas rolle:**

Utvalget skal ta stilling til hvorvidt ombudet og nemndas håndhevings bør styrkes. Etter dagens lovgivning kan Ombudet og nemnda gi uttalelse om brudd på diskrimineringsforbudet og søke å få til frivillige avtaler om oppreisning og erstatning for økonomisk tap. Utvalget konkluderer med ikke å endre dagens ordning

Slik HLF ser det er det en svakhet at kun domstolene kan ilegge erstatning og oppreisning i diskrimineringsaker. Det er per i dag få diskrimineringsaker som kommer opp for domstolene. Dette kan ha sammenheng med at domstolsbehandling krever store økonomiske ressurser, tar lang tid, samtidig med at den som føler seg diskriminert kan utsette seg for en betydelig økonomisk risiko ved å reise søksmål for domstolene. Styrkeforholdet mellom partene og ressurs hensyn vil derfor ofte tilsi at den diskriminerte ikke bringer saken inn for domstolene. For å sikre en effektiv sanksjonering og at den som får medhold i nemnda om at vedkommende er diskriminert skal kunne få en reell mulighet til erstatning og oppreisning, så må nemnda få utvidet kompetanse til å kunne fastsette dette.

### **Grunnlovsvernet:**

HLF støtter utvalgets forslag om at diskrimineringsvernet grunnlovsfestes, men tar ikke stilling til hvordan dette teknisk utformes.

### **Straff for grov overtredelse av forbudet mot diskriminering som er begått av flere i fellesskap**

HLF støtter ikke utvalgets forslag om en egen straffebestemmelse for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet der etnisitet er eneste diskrimineringsgrunnlag.

Slik vi ser det har utvalget ikke drøftet grundig nok hvorfor de andre diskrimineringsgrunnlagene enn etnisitet skal utelates her. Vi mener det ikke er i overensstemmelse med lovens formål om å fremme likestilling at et av grunnlagene skal ha et

sterkere vern enn de andre. Vi kan ikke se at det er gode grunner som taler for å forskjellsbehandle grunnlagene.

På bakgrunn av dette mener HLF derfor at bestemmelsen om straff for grov overtredelse, der overtredelsen er begått av flere i fellesskap, må utvides til å gjelde alle grunnlagene.

Med vennlig hilsen  
HLF (Hørselshemmedes Landsforbund)

Knut Magne Ellingsen  
Forbundsleder

Geir Lippestad  
Generalsekretær