

Barne-og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Deres ref:
Vår ref: 09/00143-2
Dato: 30.12.2009

Høringssvar - NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern

Innledning

KIM har mottatt ovennevnte dokument til høring. Siden 1996 har KIM arbeidet aktivt for oppbygging av et rettsvern mot rasisme og diskriminering. KIM synes det er svært positivt at i løpet av de siste 15 årene har en rekke storting og regjeringer vist politisk vilje til å utvikle et helhetlig samfunnssyn på diskriminering på ulike grunnlag.

KIM vil understreke at vi er enige med Regjeringen i at det er viktig at diskrimineringsvernet på de ulike diskrimineringsgrunnlag er helhetlig og bygger på en gjennomgående rettstenkning. KIM støtter forslaget om en samlet lovgivning og et felles.

KIM vil understreke at et reelt vern mot diskriminering, uansett på hvilke grunnlag, innebærer kostnader for samfunnet. Loven må kunne håndheves, det må bygges opp en rettspraksis, det må settes i verk tiltak, og man må kunne måle resultater. KIM påpeker at mens det finnes en lang og etablert rettspraksis og rettstenkning når det gjelder likestilling av menn og kvinner, har dette arbeidet bare så vidt kommet i gang når det gjelder diskrimineringsloven og tilgjengelighetsloven. Arbeidet mot diskriminering både i rettspraksis og ellers i samfunnet, vil være forskjellig i forhold til diskrimineringsgrunnlaget, selv om vernet bygger på en felles rettstenkning.

Siden 1990-tallet har KIM også vært opptatt av å kunne dokumentere og overvåke diskrimineringens art og omfang, et mål som også fremheves av ECRI både i andre og tredje rapporteringsrunde, og av CERD i flere rapporteringsrunder. Evnen til å måle diskriminering er sentralt i å kunne vurdere om tiltak virker eller ikke.

Kommentarer til de ulike forslagene

Tilleggsprotokoll nr. 12 til Den europeiske menneskerettskonvensjonen

KIM anbefaler at tilleggsprotokollen ratifiseres. KIM mener at Norge må forplikte seg folkerettslig på dette området. Protokollen innebærer ikke nye forpliktelser for Norge, men bare nye prosessuelle regler. Diskrimineringsvernet for juridiske personer følger allerede i dag av Den europeiske menneskerettskonvensjonen. KIM mener videre at loven må tas inn i menneskerettsloven på samme måte som for eksempel Den europeiske menneskerettskonvensjonen og andre tilleggsprotokoller.

I kapittel 4 redegjør Graverutvalget for det internasjonale vernet mot diskriminering. Her nevnes *en del* av ECRIs anbefalinger overfor norske myndigheter, men ikke alle. I sine innspill til 3. og 4. rapporteringsrunde har KIM lagt særlig vekt på ECRIs anbefalinger hva gjelder både forsterkning av det norske rettsvern mot etnisk diskriminering og ratifisering av internasjonale konvensjoner. KIM framhever særlig følgende klare anbefalinger fra ECRIs 3. rapportrunde, forankret i ECRIs Generelle anbefaling nr. 7:

ECRI anbefaler Norge å sørge for at internasjonale menneskerettskonvensjoner blir gitt den samme fremtredende status i norsk nasjonal lovgivning. Det anbefales særlig at dette blir gjort for ICERD og kvinnekonvensjonen. ECRI anbefaler at norske myndigheter ratifiserer protokoll nr. 12 til [EMK] så snart som mulig....

Mye av KIMs resonnement er basert på vår tidligere sterk anmodning til myndighetene om å gjennomføre denne anbefalingen.

Grunnlovsfesting av diskrimineringsvernet

KIM har tidligere anbefalt regjeringen å arbeide for en grunnlovsfesting av ikke-diskrimineringsprinsippet. KIMs vurdering, i likhet med Graverutvalgets, bygger på at prinsippet om likebehandling/ikke-diskriminering er en menneskerettslig kjerneverdi og skal være en synelig del av den norske nasjonens verdigrunnlag. Vi vil i den forbindelse vise til ECRIs anbefaling:

ECRI minner norske myndigheter om sin generelle anbefaling 7 om Nasjonal lovgivning for å bekjempe rasisme og rasediskriminering hvor det anbefales at Grunnloven bør sikre prinsippet om lik behandling, statens forpliktelse til å fremme likhet, samt enkeltpersoners rett til ikke å bli diskriminert på grunnlag av rase, hudfarge, språk, religion, nasjonalitet, eller nasjonal eller etnisk opprinnelse.

Når det gjelder hva en grunnlovsbestemmelse som verner mot etnisk diskriminering bør inneholde har KIM forholdt seg til ECRIs anbefaling om at grunnloven skal sikre:

1. prinsippet om lik behandling
2. statens forpliktelse til å fremme likhet og
3. enkeltpersoners rett til ikke å bli diskriminert på grunnlag av av rase, hudfarge, språk, religion, nasjonalitet, eller nasjonal eller etnisk opprinnelse

I KIMs vurdering er det naturlig når man skal grunnlovsfeste et ikke-diskrimineringsprinsipp at alle aktuelle diskrimineringsgrunnlag blir tatt med. Graverutvalget legger frem tre alternative formuleringer for en grunnlovsbestemmelse. Etter KIMs mening oppfyller ingen av modellene alle tre kriterier. KIM mener at en grunnlovsbestemmelse skal inneholde alle tre momenter som anbefales av ECRI.

Sektorlovgivning

Graverutvalget går inn for å samle diskrimineringsreglene for de ulike sektorene i én lov. Utvalget foreslår dermed at antidiskrimineringsbestemmelser i boliglovene oppheves. Unntaket er arbeidsmiljøloven der man foreslår å opprettholde bestemmelsene.

Uavhengig av det fellesregelverk som finnes i en diskrimineringslov vil det etter KIMs mening også være behov for diskrimineringsregler i sektorlover. Særlig vil dette gjelde lovverket som regulerer ulike deler av den offentlige tjenesteproduksjon.

KIM kan være enig med utvalget i at det vil være unødvendig å ha den samme bestemmelse i to ulike lover, men det vil være behov for presiserende og utfyllende lovbestemmer i forhold til diskriminering i sektorlovningen.

Aktivitetsplikt

KIM ser at Graverutvalgets forslag innebærer en forsterkning av nåværende aktivitetsplikt etter diskrimineringsloven. KIM ser det som en klar forbedring at aktivitetsplikten gjelder alle virksomheter uansett størrelse, og at i offentlig sektor gjelder aktivitetsplikten både ansettelse og tjenesteproduksjon.

KIM har imidlertid vanskelig for å se hvorfor aktivitetsplikten foreslås fjernet for arbeidslivets organisasjoner.

KIM ser også positiv på utvalgets forslag om å utvide aktivitetsplikten for arbeidsgivere til å gjelde både dokumentasjon og tiltak på linje med eksisterende HMS arbeid. Et problem er at ikke alt som vil inngå i en likestillingsfremmende politikk i en virksomhet hører til arbeidsmiljøspørsmål. Lik lønn for likt arbeid er for eksempel et tariffpolitisk spørsmål, og rekrutteringsspørsmål tilhører personalpolitikk. Hvordan bedriftenes internkontroll skal bygges ut slik at den kan håndtere likestillingsarbeid berøres ikke i utredningen, men vil være av stor betydning for kvaliteten i likestillingsarbeidet.

Redegjøringsplikten

Mens Graverutvalget foreslår en forsterket aktivitetsplikt, foreslås det i høringen å fjerne nåværende rapporteringsplikt/redegjøringsplikt. Dagens redegjøringsplikt er en plikt til å redegjøre for virksomhetens likestillingsarbeid i årsbudsjettet. Barne- og likestillingsdepartementet uttaler i sin veileder om aktivitets- og redegjøringsplikten at offentlige myndigheter skal rapportere om hva de gjør og har gjort for å følge opp aktivitetsplikten innenfor sine områder. Det foreslås å oppheve denne redegjøringsplikten ved innlemming av aktivitetsplikten i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Det blir da Arbeidstilsynet som foretar revisjon av virksomhetens helse, miljø og sikkerhetsarbeid og gjør en vurdering av om det foreligger systemer knyttet til tiltak og handlingsplaner for å tilfredstille lovens krav.

Fjerning av redegjøringsplikten betyr at med mindre arbeidstilsynet går inn for å gjennomgå denne dokumentasjon, vil det være usynlig.

KIM har sett på rapporteringsplikten etter diskrimineringsloven som et viktig redskap for å både dokumentere tiltak som fremmer likestilling og forekomsten av diskriminering i arbeidslivet og tjenesteproduksjon. Uten noen form for forpliktelse til å

dokumentere situasjonen og hva som gjøres for å forbedre den, vil effekten av lovgivningen være usynlig.

KIM er kjent med at særlig arbeidsgiverorganisasjonene har vært negativ til rapporteringsplikten etter nåværende lovverket, men viser til at Likestillings- og diskrimineringsombudet har positive erfaringer med å finne fram til gode rapporteringsrutiner i samarbeid med den enkelte arbeidsgiver.

KIM minner om at både ECRI og CERD har lenge anbefalt Norge om å få på plass et system for overvåking og dokumentasjon av diskriminering. Uten en dokumentasjons- og rapporteringsplikt, kan ikke KIM se at Norge vil kunne etterfølge disse anbefalinger.

KIM anbefaler derfor at redegjørelsesplikten ikke blir fjernet.

Med vennlig hilsen

Catrine Bangum
Sekretariatsleder i KIM

Saksansvarlig:
Steven Meglitsch
Seniorrådgiver