

**LLH****Landsforeningen for lesbiske,
homofile, bifile og transpersoner**

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Oslo 18. desember 2009

HØRINGSUTTALELSE TIL NOU 2009:14 ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN

Oppsummering

LLH er i all hovedsak positive til utvalgets forslag, selv om vi aller helst ønsker et alminnelig diskrimineringsvern med delt bevisbyrde for alle. Særlig er vi fornøyde med at seksuell orientering nå gis et vern på alle samfunnsområder. Samtidig er vi opptatte av at transpersoner sikres et alminnelig diskrimineringsvern og at HIV-smittede ikke får redusert det vernet de har i dag. Vernet mot diskriminering på grunnlag av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering må etter vårt syn ses i sammenheng.

LLH er positive til at aktivitetsplikten skal gjelde alle diskrimineringsgrunnlagene, og at den også omfatter bedrifter med mindre enn 50 ansatte, men mener at det må være både en aktivitetsplikt og en redegjøringsplikt som omfatter rekruttering i tillegg til HMS-arbeidet. Det må også bevilges tilstrekkelig med midler for å håndheve aktivitets- og redegjøringsplikten.

LLH mener at det må stilles klare krav til saklighet, formålstjenlighet og forholdsmessighet også for arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger om seksuell orientering og samlivsform, og at straffesanksjoner mot alvorlige tilfeller av diskriminering må omfatte alle diskrimineringsgrunnlag.

LLH ber om at klare henvisninger til ny diskrimineringslov inntas i opplæringslova og privatskoleloven, og at det stilles krav til innhold i både undervisning og læremidler i tillegg til selve læringsmiljøet. Det må også utvikles tilsyns- og håndhevingsmekanismer på alle tre områder for begge typer skoler.

LLH ønsker en grunnlovsbestemmelse som kan håndheves av domstolene, og som pålegger staten en aktivitetsplikt også overfor overgrep begått av private aktører, samt at tilleggsprotokoll nr. 12 til Den europeiske menneskerettighetskonvensjon ratifiseres og inkorporeres i menneskerettighetsloven.

Innledende betraktninger

Hvorfor er det behov for et solid og effektivt diskrimineringsvern? Det å bli utsatt for usaklig forskjellsbehandling fordi man er den man er, utgjør en krenkelse mot enkeltmenneskers integritet. Derfor er ikke-diskriminering et av de sentrale prinsippene i de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene. Samtidig har diskriminering alvorlige konsekvenser i et samfunnsøkonomisk perspektiv, både ved at diskriminering forårsaker helseproblemer, men også gjennom at den som er best kvalifisert ofte ikke får jobben hvis diskriminerende praksis tillates. Dette er noe av bakgrunnen for at EU er en av de viktigste pådriverne i Europa for et ikke-diskriminerende arbeidsliv.

For lesbiske, homofile og bifile har mye skjedd de siste årene, og diskrimineringslovutvalgets forslag om å gi disse et alminnelig diskrimineringsvern, og ikke bare mot diskriminering på jobben og på boligmarkedet, er av avgjørende betydning. Det er dokumentert at lesbiske, homofile og bifile har dårligere helse enn majoritetsbefolkningen,¹ og dette har en klar sammenheng med den diskriminering og fordommer disse gruppene utsettes for. Særlige utfordringer har lesbiske, homofile og bifile som også tilhører etniske eller religiøse minoriteter, som for eksempel samer, afrikanere eller muslimer.

Transpersoner har i gjennomsnitt enda dårligere helse enn lesbiske, homofile og bifile. Dette må antas å henge sammen med de tabuer som fortsatt gjelder ved brudd på normene for kjønn, som gir enda sterkere utslag for transpersoner enn for lesbiske, homofile og bifile.² Internasjonalt er transpersoner nå i ferd med å bli anerkjent som en gruppe som trenger et eget diskrimineringsvern, noe vi vil utdype i det følgende. Denne gruppen er så usynliggjort at majoriteten knapt vet at den finnes, men den er større enn man hittil har antatt.

Både lesbiske, homofile, bifile og transpersoner utfordrer stereotype forestillinger omkring kjønn og seksuell orientering. Likestilling av disse gruppene vil komme hele befolkningen til gode, gjennom at det skapes en større aksept for å være den man er. Man trenger ikke være lesbisk eller transkjønnet for å føle at kjønnsstereotypene gir et for snevert handlingsrom. LLH anbefaler at diskrimineringsvernet for både lesbiske, homofile, bifile og transpersoner ses i tilknytning til annen diskriminering knyttet til kjønn. Bare gjennom en slik helhetlig tilnærming kan vi få et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, og større valgfrihet for den enkelte til å være den man er og bruke sine evner på best mulig måte.

¹ St.mld. nr. 25 (2000-2001)

² European Union, Agency for Fundamental Rights (FRA): Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States. Part II: The Social Situation, p. 83.

FORSLAGET TIL FELLES DISKRIMINERINGSLOV

Kapittel 1 Forbud mot diskriminering

Diskrimineringsgrunnlagene og sekkekategori

LLH er svært fornøyde med at lesbiske, homofile og bifile nå sikres et alminnelig diskrimineringsvern på linje med kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Samtidig er det i dag et problem at man i norsk rett først må anerkjennes som eget diskrimineringsgrunnlag før man kan få noe vern mot diskriminering. Befolkningen er mangfoldig, og de fleste tilfeller av diskriminering fanges trolig ikke opp gjennom den begrensede lovgivningen som finnes i dag. Internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, som EMK, SP, ØSK, har ikke-uttømmende lister over diskrimineringsgrunnlag. LLH ønsker derfor at det innføres et alminnelig diskrimineringsvern på alle samfunnsområder med delt bevisbyrde for alle. Dersom dette ikke lar seg gjøre, mener vi at det å ha en sekkekategori er et viktig og nødvendig tiltak i arbeidet mot diskriminering. Videre vil en sekkekategori sikre et fleksibelt lovverk som tar høyde for den stadige samfunnsutviklingen. I et samfunnsøkonomisk perspektiv mener vi derfor at det er svært viktig med en slik sikkerhetsventil, både i forhold til utnyttelse av arbeidskraft, og i et helseperspektiv. Folk som utsettes for diskriminering får ofte helseproblemer, avhengig av varigheten, omfanget og håndteringen av diskrimineringen.

Transpersoners diskrimineringsvern

En alvorlig svakhet ved utredningen er etter vårt syn at hele spekteret av transpersoner med unntak av transseksuelle ikke gis et diskrimineringsvern på linje med kjønn og seksuell orientering. Internasjonalt er dette på vei inn, og land som Sverige og Ungarn har allerede gitt dette et slikt vern. Det vises i denne forbindelse til Europarådets anbefalinger av i år omkring vernet for transpersoner, samt dennes videre arbeid med å styrke diskrimineringsvernet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, og arbeidet i EU med å kartlegge og forbedre disse gruppens rettigheter og levekår, jf. for eksempel http://fra.europa.eu/fraWebsite/products/publications_reports/pub_cr_homophobia_p2_0309_en.htm.

Det er også problematisk at transseksuelle etter forslaget har et sterkere vern enn andre transpersoner. Hvordan avgrenser man hvem som skal regnes med i hvilke gruppe? Må man ha gjennomgått full kjønnsbekreftende behandling ved en norsk klinikk for å ha et vern, må man ha diagnosen F64.0, eller er det nok at man er selv-identifiserende transseksuell? Hvor går grensen mellom transseksuelle og andre transpersoner, og hvem har rett til å definere denne? Per i dag er det et problem at det er svært lite og lukket fagmiljø som har monopol på å gi denne diagnosen; et fagmiljø som er kritisert internasjonalt for blant annet en gammeldags og snever kjønnsforståelse. Det vises for øvrig til at det er en forutsetning for å gjennomgå kjønnsbekreftende behandling å leve et år som det kjønn man identifiserer seg som. Samtidig er dette alene ikke nok til å oppfylle vilkårene for behandling. Rent teknisk vil dette være vanskelige grenseoppganger å trekke, i tillegg til at en slik forskjellsbehandling er vanskelig å forsvare.

Vi ønsker derfor at kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet inntas som en egen kategori på linje med kjønn og seksuell orientering. Disse tre tingene må ses i sammenheng: det handler om å bekjempe kjønnsstereotyper, slik Norge er forpliktet til etter Kvinnediskrimineringskonvensjonens (KDK) artikkel 5 jf artikkel 3. Også diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er knyttet til brudd på strenge normer og stereotyper omkring kjønn. Transpersoner bryter kjønnsnormene på ulike måter, og bidrar gjennom dette til å skape større rom også for andre når det gjelder å gå på tvers av kjønnsnormene. Det å bekjempe diskrimineringen disse svært ofte opplever må ses i sammenheng med andre former for arbeidet mot annen diskriminering knyttet til kjønn. Det å skape rom for et større kjønns mangfold og for det å være menneske, vil komme hele samfunnet til gode.

Oppsummeringsvis mener LLH at transpersoner må få et diskrimineringsvern på linje med kjønn og seksuell orientering, både av hensyn til arbeidet mot kjønnsstereotyper generelt, og for å ivareta hensynene bak den foreslåtte loven, samt for ikke å sakke akterut internasjonalt.

HIV-smittede

Slik vi forstår forslaget har HIV-smittede som diskrimineres på grunn av nedsatt funksjonsevne et vern mot diskriminering på linje med andre med nedsatt funksjonsevne, mens HIV-smittede som diskrimineres av andre grunner, for eksempel overdreven frykt for smitte, har et visst vern gjennom sekke kategorien. HIV-smittede vil også ha et vern gjennom de alminnelige forbudene mot trakassering og usaklig oppsigelse i arbeidslivet. Dette innebærer en svekkelse av vernet for HIV-positive i forhold til retten i dag. Slik vi leser forarbeidene til tilgjengelighetsloven er HIV-positive per i dag også vernet for diskriminering også ved ubegrunnet smittefrykt. I forarbeidene til tilgjengelighetsloven fremhever man at det sentrale er hvor vidt det har skjedd en diskriminering og at grunnlaget skal tolkes vidt. Se også Ot.prp. 44 (2007-2008) s. 113. Gjennom General Recommendation n° 20 til ØSK fra 2009 har HIV-smittede for øvrig et menneskerettslig vern, som etter vårt syn bør gjennomføres på en bedre måte i norsk rett.

Det stigmaet som fortsatt er knyttet til HIV, er et av de største problemene i det forebyggende arbeidet mot HIV-smitte, noe som er alminnelig kjent internasjonalt, jf. FNs anbefalinger i arbeidet mot HIV. Det at HIV-smittede har et vern mot smittehysteri også utenfor arbeidslivet sender et tydelig signal om at usaklig diskriminering av denne gruppen ikke tolereres, noe som er helt avgjørende i arbeidet mot stigma – og i det preventive arbeidet mot videre spredning av viruset. Vi mener derfor at HIV-smittede og andre med helseproblemer bør regnes som et eget diskrimineringsgrunnlag. Dersom det ikke blir gjennomført, ber vi om at denne gruppen vernes gjennom en sekke kategori, forutsatt at denne har samme bevisbyrde som de eksplisitt nevnte diskrimineringsgrunnlagene. Alternativt ber vi om at HIV-smittede beholder dagens vern, og at begrepet "funksjonsnedsettelse" tolkes vidt.

Trakassering

LLH er positive til at det gis et vern mot trakassering på alle samfunnsområder, men ber om at ombudet og nemnda gis kompetanse til å håndheve bestemmelsen om seksuell trakassering.

For øvrig støtter vi forslagets kapittel 1.

Kapittel 2 Aktive tiltak for å fremme likestilling

LLH er positive til at aktivitetsplikten skal gjelde alle diskrimineringsgrunnlagene, og at den også omfatter bedrifter med mindre enn 50 ansatte. Det forutsettes at skolering inntas i obligatorisk HMS-opplæring for arbeidsgivere, og at forskrift som presiserer kravene utarbeides som nevnt i pkt. 17.2.5.7 og 17.2.5.8 i utredningen. Vi etterlyser samtidig en aktivitetsplikt ved ansettelser. Hva hjelper det å jobbe mot diskriminering internt hvis man ikke ansetter minoriteter i utgangspunktet?

For å sikre at aktivitetsplikten får et reelt innhold, må denne skoleringen etter vårt syn også inneholde bevisstgjøring omkring diskriminering: Som oftest skyldes diskriminerende strukturer, holdninger og praksiser manglende bevissthet heller enn vond vilje. Når man ikke selv rammes, ser man ikke diskrimineringen før man virkelig ser etter, og det kommer mange arbeidsgivere til å trenge hjelp til å gjøre. Ofte er de diskriminerende holdningene så alminnelig akseptert at selv de som rammes tenker at dette er noe de må tåle.

Håndheving av aktivitetsplikten

LLH er åpne for ulike løsninger når det gjelder hvem som skal håndheve aktivitets- og redegjørelsesplikten, det viktigste er at det tilføres nok ressurser til at dette kan gjøres på en god måte. Det å jobbe mot diskriminering noe ganske annet enn det Arbeidstilsynet tradisjonelt har jobbet med, og det kreves en særlig bevissthet omkring disse problemstillingene. Dersom Arbeidstilsynet skal ha ansvar for oppfølging av aktivitetsplikten, må dette få tilført tilstrekkelig kompetanse og ressurser for å gjøre dem i stand til å utføre disse oppgavene på en forsvarlig måte, og det må bygges videre på den kompetanse ombudet har i dag.

Redegjørelsesplikten

LLH ønsker ikke at redegjørelsesplikten faller bort. Dette representerer en alvorlig svekkelse av dagens diskrimineringslovverk og et reelt tilbakeskritt, og vil medføre mindre fokus på aktivitetsplikten hos offentlige myndigheter og mange bedrifter, særlig i de minste.

LLH ønsker at redegjørelsesplikten knyttes til aktivitetsplikten og at denne igjen knyttes til HMS-arbeidet. Samtidig mener vi at dette ikke er tilstrekkelig, siden HMS-arbeidet kun gjelder de som allerede er ansatte. Et av de aller mest problematiske områdene er rekrutteringsprosessen, og vi mener det er tvingende nødvendig at det eksisterer en redegjørelsesplikt for hvordan man går frem for å sørge for mangfold på arbeidsplassen. Her reiser det seg ulike problemstillinger der diskrimineringsgrunnlaget er synlig, og der det ikke er det, for eksempel hos en del personer med nedsatt funksjonsevne og de fleste lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. For synlige minoriteter er rekrutteringsprosessen ofte det vanskeligste, mens de usynlige har en viss mulighet for å fortie sin minoritetsstatus i en rekrutteringsprosess, noe som heller ikke er uproblematisk. For disse blir ofte problemene større over tid, gjerne etter at man er ansatt, gjennom at man frykter å bli "avslørt" og hvilke konsekvenser det da vil få.

Forskrift

Vi mener at det må stilles klare krav til innholdet i en aktivitetsplikt, og det samme må gjelde for redegjørelsesplikten, og dette bør gjøres i forskrifts form. Vi mener også at det er nødvendig å ha muligheten for å sanksjonere arbeidsgivere som ikke gjør det de skal; erfaringene fra steder de har gjort dette er at sanksjoner i liten grad benyttes, men at bare det at muligheten for sanksjoner er der, har en tydelig effekt på innsatsen til de aller fleste arbeidsgivere.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter

I tillegg mener vi beslutningen om ikke å lovfeste en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter ikke er godt nok begrunnet. Offentlige myndigheter står i en særstilling når det gjelder å fremme likestilling. For at arbeidet mot diskriminering og for likestilling skal være effektivt, må disse perspektivene implementeres i all utøvelse av offentlig myndighet; å kun konsentrere seg om HMS-arbeidet internt blir snevert og utilstrekkelig. Utvalget foreslår at retten til ikke å bli diskriminert inntas i grunnloven, og at dette presiseres i annen lovgivning på en måte som presiserer statens aktivitetsplikt også på andre felt enn som arbeidsgiver. Å la være å lovfeste en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter for hvordan de etterlever den foreslåtte grunnlovsbestemmelsen, gir et signal om at den er ment mer som et symbol enn som et reelt krav til hvordan det offentlige opptrer. Derfor mener vi også at det vil være hensiktsmessig å stille tydeligere krav til det offentliges virksomhet i lovs form, særlig gjelder dette for det offentlige som tjenesteyter.

Utdanningssystemet

LLH støtter utvalget i at det må foretas en særskilt utredning av regelverket innen utdanningssystemet, jf. pkt 17.3.2.3. Denne må etter vårt syn omfatte både innholdet i undervisningen, innholdet av aktivitetsplikten, samt prosedyrer for håndtering av diskriminering og trakassering både blant elever og lærere, og mellom disse. Per i dag finnes det ingen reelle sanksjonsmuligheter overfor skoler som ikke gjør det de skal med tanke på mobbing og trakassering av medelever, og håndhevingsapparatet knyttet til kravene til et godt psykososialt læringsmiljø fungerer ikke. Det er helt nødvendig å få dette på plass for å sikre elever mot mobbing og trakassering på skolen, og vi ber om at dette tas med i det videre arbeidet med en diskrimineringslov, sammen med innholdet i skolens aktivitetsplikt overfor diskriminering, trakassering, HMS og et godt psykososialt læringsmiljø.

Vi ber også om at klare henvisninger til ny diskrimineringslov inntas i opplæringslova og privatskoleloven, og at det stilles krav til innhold i både undervisning og læremidler i tillegg til selve læringsmiljøet. Det må også utvikles tilsyns- og håndhevingsmekanismer for begge typer skoler på alle tre områder. LLH anser dette som en nødvendig del av statens aktivitetsplikt som følger av internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, jf. General Recommendation nummer 13 og 20 til ØSK, CEDAW artikkel 10 c) jf. artikkel 3, m.fl.

Arbeidslivets organisasjoner

LLH ønsker at arbeidslivets organisasjoner har en aktivitetsplikt med tanke på alle diskrimineringsgrunnlagene.

For øvrig støtter vi forslaget kapittel 2.

Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging

LLH støtter forslaget til kapittel 3 i den grad vernet etter tilgjengelighetsloven opprettholdes og ikke svekkes.

Kapittel 4 Særlige regler om ansettelsesforhold

LLH støtter forslaget § 22 om forbud mot diskriminering i ansettelsesforhold, men mener det med fordel kunne vært tydeligere formulert.

LLH mener § 23 2. ledd er uklart formulert, da det er uklart hvilke setningsledd som må anses for å oppgi kumulative vilkår, og hvilke som oppgir alternative vilkår. Slik den nå står gir bestemmelsen etter vårt syn en for vid adgang til å innhente opplysninger om blant annet seksuell orientering og samlivsform, da formuleringen slik vi leser den tilsier at det er tilstrekkelig at dette er begrunnet i stillingens karakter. Etter vårt syn bør det stilles krav til begrunnelsen også i lovs form, og de alminnelige kravene til saklighet, formålstjenlighet og proporsjonalitet bør gjelder også her, noe som også må fremgå tydelig av teksten.

Vi er også kritiske til at § 23 (2) kun omhandler noen få diskrimineringsgrunnlag; dersom det skal være et slikt unntak bør den etter vårt syn gjelde alle diskrimineringsgrunnlag.

For øvrig støtter vi forslaget kapittel 4.

Kapittel 5 Bevisbyrde, oppreisning og erstatning

Vi ønsker at delt bevisbyrde også skal gjelde for sekke kategorien. Det å oppnå å bli anerkjent som et diskrimineringsgrunnlag er et skritt på veien i å bli mindre marginalisert, og grupper som ennå ikke har oppnådd dette er ofte ekstra sårbare og utsatte. Det å i tillegg kreve at de skal ha hele bevisbyrden for at de er diskriminert kan derfor, etter vårt syn, ikke anses å være i tråd med formålet med utredningen, jf. kapitlene 7.2 og 7.4.

LLH mener diskrimineringslovens regler om erstatning og oppreisning også må gjelde for sekke kategorien.

For øvrig støtter vi forslaget kapittel 5.

Kapittel 6 Håndhevingsorganene. Ombudet, nemnda m.m.

§ 39 Nemndas vedtaksmyndighet

Både av hensyn til den som er utsatt for diskriminering og av allmennpreventive hensyn er det viktig med reelle sanksjonsmuligheter mot den som har diskriminert. Det at man i dag må til domstolen for å kunne få erstatning og oppreisning bidrar etter vårt syn til at det er uforholdsmessig tyngende for den enkelte som er rammet av diskriminering å kreve dette, og gjør at den reelle adgangen til å få tilkjent oppreisning og erstatning er begrenset.

§ 50 prosessfullmektig

LLH er positive til å gjøre det mulig for organisasjoner å opptre som prosessfullmektiger. Dette er en god utnyttelse av den kompetansen som finnes i organisasjoner som jobber mot diskriminering til daglig, og vil komme domstolene og andre til gode gjennom at det gjør det lettere for flere å gå til sak. Dette er et godt supplement til tvistelovens § 3-3 (4).

For øvrig støtter vi forslaget kapittel 6.

Kapittel 7 Straff

§ 51 Straff for overtredelse av pålegg og brudd på opplysningsplikten

For å gi §§ 34, 39 og 43 et reelt innhold støtter vi forslaget om straff for brudd på disse bestemmelsene.

§ 52 Straff for grov overtredelse av forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet som er begått av flere i fellesskap

LLH kan ikke se at det er mindre straffverdig å diskriminere og trakassere på grunnlag av andre forhold ved ens person enn etnisitet. Etter LLHs syn bør alle diskrimineringsgrunnlag omfattes av denne bestemmelsen, og vi finner det underlig at dette ikke er gjort allerede i en utredning som kaller seg "et helhetlig diskrimineringsvern".

For øvrig støtter vi forslaget kapittel 7.

FORSLAG TIL ENDRINGER I ANNEN LOVGIVNING

Offentlige anskaffelser

Siden den norske staten har en klar aktivitetsplikt på diskrimineringsfeltet, er det etter LLHs syn nødvendig å lage et system for offentlige anskaffelser gjør det mulig å ikke kjøpe varer og tjenester fra bedrifter som ikke gjør det de skal for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering. Som nevnt anser vi det nødvendig at det stilles klare krav til innholdet i aktivitets- og redegjøringsplikten, og vi forutsetter at det bevilges nok midler til å håndheve disse på en god måte, både generelt og i tilknytning til offentlige anskaffelser.

Grunnlovsbestemmelse

Som nevnt i innledningen er fordommer og påfølgende diskriminering noe som til syvende og sist rammer hele samfunnet. For å sikre et effektivt vern, er det derfor viktig at en grunnlovsbestemmelse ikke bare gir et vern mot overgrep fra offentlige myndigheter, men også pålegger disse en aktivitetsplikt i forhold til overgrep fra private aktører. Dette fremgår allerede av konvensjonene inkorporert i menneskerettighetsloven, og det vil sende et uheldig signal både nasjonalt og internasjonalt å begrense en grunnlovsbestemmelse til en negativ plikt for statlige myndigheter. LLH mener derfor at forslaget Modell 2 og 3 ikke gir et tilstrekkelig vern da disse kun pålegger staten plikter. Modell 1 er den eneste som pålegger også kommuner og private aktører å ikke diskriminere, og vi mener derfor at den er det beste alternativet.

Erfaringene fra blant annet Grunnlovens § 110 b og c viser at dersom det skal ha noen hensikt å grunnlovsfeste en rettighet, må det være muligheter for å håndheve den. Symboleffekten alene har begrenset verdi. Dersom Regjeringen og Stortinget ønsker å ta det samfunnsproblem diskriminering utgjør på alvor, må man gi en grunnlovsbestemmelse som kan håndheves av domstolene. På dette grunnlag mener LLH at modell 1 er det beste forslaget, subsidiært modell 2. Etter vårt syn vil modell 3 innebære et symbolsk vern med svært begrenset effekt, og dermed også begrenset verdi.

Ratifisering av tilleggsprotokoll nr. 12 til Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon (EMK)

Per i dag er diskrimineringsvernet etter EMK aksessorisk, noe som innebærer at det må foreligge brudd på andre menneskerettigheter i konvensjonen for at diskrimineringsvernet skal komme til anvendelse. Tilleggsprotokoll nr. 12 retter opp i dette, og LLH mener derfor at det er nødvendig å ratifisere denne. Det er etter vårt syn behov for et menneskerettslig vern på dette feltet som det lar seg gjøre å håndheve. Den politiske situasjonen kan fort endre seg, og vi ser mange andre steder at noen av de første som rammes er sårbare minoriteter. Vi mener det å ratifisere denne tilleggsprotokollen er en nødvendig sikring av norske borgeres rettslige vern også i fremtiden.

LLH støtter også anbefalingen til utvalgets mindretall (Craig og Brækhus) om at tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK bør inkorporeres ved en lovendring i menneskerettsloven, for å sikre best mulig vern mot diskriminering.

Oppsummering av våre standpunkter etter kapittel:

FORSLAGET TIL FELLES DISKRIMINERINGSLOV

Kapittel 1 Forbud mot diskriminering

LLH ønsker primært at det innføres et alminnelig diskrimineringsvern på alle samfunnsområder med delt bevisbyrde for alle.

Subsidiært ønsker LLH følgende:

- *Helse (medregnet HIV-smittede), kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk medtas i oppregningen av diskrimineringsgrunnlag*
- *Sekkekategoriene beholdes slik den er foreslått.*
- *Reglene om erstatning og oppreisning også må gjelde for sekkekategoriene.*

Atter subsidiært angående HIV-smittede:

- *HIV-smittede beholder dagens vern gjennom at begrepet "funksjonsnedsettelse" tolkes vidt.*

For øvrig støtter vi forslaget til kapittel 1.

Kapittel 2 Aktive tiltak for å fremme likestilling

LLH støtter forslaget om at aktivitetsplikten skal gjelde alle diskrimineringsgrunnlagene, og at den også omfatter bedrifter med mindre enn 50 ansatte, under følgende forutsetninger:

- *at skolering inntas i obligatorisk HMS-opplæring for arbeidsgivere, og*
- *at forskrift som presiserer kravene utarbeides som nevnt i pkt. 17.2.5.7 og 17.2.5.8 i utredningen.*

LLH støtter utvalget i at det må foretas en særskilt utredning av regelverket innen utdanningssystemet, jf. pkt 17.3.2.3. Denne må etter vårt syn omfatte både innholdet i undervisningen, innholdet av aktivitetsplikten, samt prosedyrer for håndtering av diskriminering og trakassering både blant elever og lærere, og mellom disse.

LLH støtter utvalget i å pålegge også arbeidslivets organisasjoner en aktivitetsplikt med tanke på alle diskrimineringsgrunnlagene.

LLH ønsker for øvrig

- *at aktivitetsplikten også omfatter ansettelse,*
- *å beholde redegjørelsesplikten og utvide den til å omfatte alle oppregnede diskrimineringsgrunnlag, både for HMS-arbeidet og ansettelsesprosesser,*
- *at offentlige myndigheters redegjørelsesplikt lovfestes,*

Vi er åpne for ulike løsninger angående håndhevingen av redegjørelses- og aktivitetsplikten, det sentrale er at det bevilges nok midler til å utvikle et effektivt håndhevingsapparat med tilstrekkelig kompetanse.

For øvrig støtter vi forslaget til kapittel 2.

Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging

LLH støtter forslaget til kapittel 3 i den grad vernet etter tilgjengelighetsloven opprettholdes og ikke svekkes.

Kapittel 4 Særlige regler om ansettelsesforhold

LLH støtter forslaget § 22 om forbud mot diskriminering i ansettelsesforhold.

LLH ønsker at det alminnelige kravet til saklig formål, formålstjenlighet og proporsjonalitet nevnes eksplisitt i § 23 om arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger om samlivsform, seksuell orientering mv.

For øvrig støtter vi forslaget til kapittel 4.

Kapittel 6 Håndhevingsorganene. Ombudet, nemnda m.m.

LLH støtter utvalgets mindretall forslag om at nemndas myndighet bør utvides til å fastsette erstatning og oppreisning.

LLH støtter utvalgets forslag om å gjøre det mulig for organisasjoner å være prosessfullmektig.

Kapittel 7 Straff

LLH støtter forslaget § 51.

Etter LLHs syn bør alle diskrimineringsgrunnlag omfattes av § 52.

FORSLAG TIL ENDRINGER I ANNEN LOVGIVNING

Vi ber om at klare henvisninger til ny diskrimineringslov inntas i opplæringslova og privatskoleloven, og at det stilles krav til innhold i både undervisning og læremidler i tillegg til selve læringsmiljøet. Det må også utvikles tilsyns- og håndhevingsmekanismer for begge typer skoler på alle tre områder.

Offentlige anskaffelser

LLH støtter forslaget om å kreve dokumentasjon for overholdelse av aktivitetsplikten ved offentlige anskaffelser. LLH ønsker i tillegg at redegjørelsesplikten opprettholdes og utvides til å gjelde alle oppregnede diskrimineringsgrunnlag, jf. over.

Grunnlovsbestemmelse

LLH ønsker at modell 1, subsidiært modell 2 vedtas som ny bestemmelse i grunnloven.

Ratifisering av tilleggsprotokoll nr. 12 til Den Europeiske
Menneskerettighetskonvensjon (EMK)

LLH støtter forslaget om å ratifisere tilleggsprotokoll 12 til EMK, samt anbefalingen til utvalgets mindretall (Craig og Brækhus) om at tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK bør inkorporeres ved en lovendring i menneskerettsloven.

Med vennlig hilsen

Karen Pinholt
Leder

Lene Løvdal
Juridisk rådgiver