



DISKRIMINERINGEN

Til Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Høringsuttalelse til forslag om felles lov mot diskriminering

Stopp Diskrimineringen støtter innføring av en ny felles lov mot diskriminering.

Et samlet og harmonisert diskrimineringsvern innebærer en styrking av utsatte gruppers rettigheter, øke bevisstheten om diskrimineringsfenomenet generelt, og gi både dem som har rettighetene og dem som har pliktene, større grad av forutsigbarhet og rettssikkerhet.

Videre avdekker en slik felles lov også eventuelle ulikheter som måtte eksistere i vernet gruppene er gitt som opprettholder dagens rangering av befolkningsgrupper. Det er derfor knyttet utfordringer til etablering av felles anti-diskrimineringslovgivning i den grad loven inneholder differensiering i diskrimineringsvernet.

Stopp Diskrimineringen er stort sett tilfreds med måten utvalget har løst oppgaven på, men vi ser også åpenbare svakheter; dvs. forskjellsbehandling av diskrimineringsgrunnlagene som savner saklig grunn. Dette skyldes først og fremst at utvalget på noen områder ukritisk har videreført skjevhetene i dagens lovgivning. Dette vil vi komme tilbake til nedenfor.

Det er også maktpåliggende for oss å presisere at diskrimineringsvernet for mennesker med funksjonsnedsettelse ikke blir like sterkt som for øvrige grunnlag, før vi får på plass et fullverdig rettskrav til varer og tjenester og informasjon. Det må derfor være en prioritert oppgave å tette de hullene som er i DTL når denne loven trer i kraft (jf. vår høringsuttalelse til NOU 2005:8, våre brev om dette til BLD av 2.5.08 og 1.12.08 og vårt hørings svar om manglende samsvar mellom FN konvensjonen for funksjonshemmedes rettigheter og norsk lovgivning).

Vår høringsuttalelse er strukturert ut fra lovens oppbygging.
Der paragrafer ikke er kommentert, betyr det at vi støtter et samlet utvalg.

Borgerrettsstiftelsen - STOPP DISKRIMINERINGEN
- Org.nr. 985 208 786

Postboks 2474 Strømsø 3003 Drammen – Tlf.: 99 58 28 25
<berit@stopdisk.no – <www.stopdisk.no

Forslag til felles lov

§ 1 Lovens formål

Stopp Diskrimineringen støtter utformingen av lovens formål forutsatt at de presiseringer som er gjort i utredningen om at bestemmelsen skal tolkes i tråd med dagens lovgivning opprettholdes.

Diskrimineringsgrunnlaget er funksjonsevne

Betegnelsen funksjonsnedsettelse bør erstattes med **funksjonsevne** i opplistingen av diskrimineringsgrunnlag i §§ 1 og 4, både av hensyn til konsistent begrepsbruk og for å være i tråd med den symmetriske tilnærmingen som er valgt i forhold til kategorisering av øvrige diskrimineringsgrunnlag, Kategorier som kjønn, hudfarge og etnisitet, omfatter ikke bare ett kjønn, ikke-hvite hudfarger eller ikke etnisk norsk etnisitet. På den måten innrømmes personer med hvit personer med hvit hudfarge og norsk etnisitet et diskrimineringsvern. Dette vernet kan ha betydning i situasjoner hvor en person fra majoriteten befinner seg i en situasjon hvor minoritetsbefolkningen utgjør majoriteten, f.eks. i trossamfunn, på restauranter og arbeidsplasser som drives av minoritetsgrupper i befolkningen.

Vi viser til at en slik symmetrisk tilnærming etter hvert er innarbeidet i norsk lovgivning; homofil legning er byttet ut med seksuell orientering. Videre viser vi til at ved utformingen av straffelovens § 77 h) fikk Stopp Diskrimineringen gjennomslag for at begrepet funksjonsevne skulle brukes i stedet for funksjonsnedsettelse. Også i DTL sin formålsparagraf er funksjonsevne brukt i tilsvarende sammenheng.

Hvem loven skal omfatte

Stopp Diskrimineringen mener på prinsipielt grunnlag at alle som utsettes for diskriminering har krav på samme grad av vern i en ny felles lov.

Siden diskrimineringsvernet i prinsippet er et vern mot å *ikke bli ekskludert*, dvs. en negativ rettighet, utgjør ikke en slik rettighet et knapphetsgode. Et sivilisert samfunn må erkjenne en slik rett til enhver som trenger den.

Vi vil understreke betydningen av å ta med en åpen kategori. Historien har vist at det samfunnet og lovgiver til enhver tid oppfatter som diskrimineringsgrunnlag er preget av herskende ideer i tiden, fordommer og forestillinger bygd på subjektive oppfatninger.

Et godt eksempel på dette er at FN først i 1993 erkjente at man på den tiden hovedkonvensjonene ble utformet, ikke var bevisst at funksjonshemmede ble utsatt for diskriminering, og følgelig ble heller ikke denne gruppen som utgjør verdens største minoritet, nevnt eksplisitt i konvensjonene (ECOSOC, Gen.comm.no. 5 para6).

Videre, uavhengig av fordommer, har historien vist at det kan oppstå nye diskrimineringsgrunnlag som følge av nye diagnoser eller som følge av historiske hendelser.

+

2

Når dette er sagt vil vi likevel understreke at det må være et overordnet mål at de grunnlag som er identifisert ved lovens tilblivelse, nevnes eksplisitt og gis fulle rettigheter. Vi oppfatter at utvalget ikke tar konekvens av sin kunnskap om hvilke grupper som er utsatte i befolkningen.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde

Plikten til individuell tilrettelegging og universell utforming etter §§ 18-21 og 27 må gjelde den norske bosettingen på Svalbard og norske skip.

Barn og voksne med funksjonsnedsettelse må ha like mulighet til å bo og oppholde seg på Svalbard. Dette vil primært gjelde familiemedlemmer til en person som jobber der. Svalbard er i tillegg blitt et vanlig turistmål. Uforholdsmessighetsbegrensningen sikrer at relevante og viktige hensyn ivaretas.

Plikten til universell utforming bør også gjelde norske skip i utenriksfart. Vi vil her vise til at det er slått fast av domstolen i USA, i en sak som gjaldt et norsk cruiseskip, at den amerikanske diskrimineringsloven, ADA, også omfatter utenlandske skip i amerikansk havn.

§ 4 Forbudet mot diskriminering

Stopp Diskrimineringen støtter flertallsforslagene.

Bestemmelsen bør eksplisitt forby diskriminering på flere grunnlag.

Begrepet diskriminering er endelig kommet inn i norsk lovgivning, og blitt innarbeidet i folks bevissthet og språkbruk. Diskrimineringsbegrepet er også brukt i internasjonal lovgivning. Vi ser ingen grunn til å gå tilbake til tidligere begrepsbruk når diskrimineringsbegrepet har fått festet seg.

Stopp Diskrimineringen mener at det bør fremgå av § 4 at loven også forbyr diskriminering på flere grunnlag. Det er ofte tilfellet at en person utsettes for diskriminering på grunn av flere egenskaper ved personen, En svensk kartlegging gjort av den svenske Handicapombudsmannen viste at kombinasjonen kvinne og funksjonsnedsettelse var mest utbredt

§ 6 andre ledd

Stopp Diskrimineringen støtter presiseringen i § 6 andre ledd.

Vi etterlyste en slik avklaring av dagens § 4 syvende ledd i vårt innspill til Graverutvalget 16.1.09. Det er helt nødvendig at en slik presisering kommer inn i lovteksten, noe også den juridiske betenkningen til Aarø konkluderer med. Vi slutter oss til utvalgets drøfting i kap. 18.5.2.2, hvor forslaget er grunnlagt.

I samme avsnitt viser også utvalget til behovet for harmonisering når det gjelder retten til tilrettelegging som kan utledes av § 4. Argumentasjonen er også her helt i tråd med det syn vi har gitt uttrykk for i vårt innspill til utvalget av 16.1.09.

§ 7 Forbudet mot trakassering

Likestillingslovens definisjon av trakassering må gjelde, og dette må fremgå tydelig av lovproposisjonen.

Utredningen behandler ikke trakasseringsbestemmelsene i dagens lovgivning som eget tema. I merknadene til bestemmelsen, jf. kap. 26, konstateres det imidlertid at trakassering tolkes ulikt etter dagens lovgivning. Etter likestillingsloven er det tilstrekkelig at hendelsen har skjedd en gang, mens dette bare er tilfelle innenfor arbeidslivet etter de andre diskrimineringslovene. Utvalget gjør til tross for dette, ingen forsøk på å harmonisere vernet.

Vi mener at en bør etterstrebe klarhet og forutsigbarhet så langt det er mulig, og ser ingen grunn til å overlate tolkningen til rettspraksis i dette tilfellet.

§§ 14 og 26 aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt

Stopp Diskrimineringen vil innledningsvis minne om argumentasjonen for innføring av aktivitets- og redegjørelsesplikten i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001), og i senere lovforarbeider NOU 2005:8 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008). Etter vår oppfatning bærer utvalgets drøfting og forslag i kapittel 17 til en viss grad preg av at utvalget enten ikke har satt seg tilstrekkelig inn i hva som er hensikten med pliktene og hva de innebærer for de ulike pliktsubjektene. Dette vil vi redegjøre nærmere for i det følgende.

Aktivitetsplikt etter § 26

Aktivitetsplikten bør forskriftsfestes for virksomheter med minst 20 ansatte.

Aktivitetsplikten må forankres slik at den blir mest mulig effektiv å gjennomføre, og slik at arbeidsgivere ikke kan organisere seg bort fra plikten.

Aktivitetsplikten må opprettholdes for arbeidslivets organisasjoner.

Stopp Diskrimineringen støtter utvalgets synspunkter når det gjelder behovet for å konkretisere innholdet i plikten, og at aktivitetsplikten forskriftsfestes. En slik konkretisering er det behov for både når det gjelder plikten som er pålagt arbeidsgivere, arbeidslivets organisasjoner og offentlige myndigheter.

Vi slutter oss til argumentasjonen i kap. 17.2.5.8 om arbeidsgivers aktivitetsplikt. Vi vil også vise til Ombudets veiledere som kan bidra til ytterligere konkretisering.

Vi mener at forskriften i tillegg må nevne de områder som er eksplisitt nevnt i lovteksten.

Vi støtter innføring av forskrift om aktivitetsplikt, men mener at den bør gjelde for bedrifter med mindre enn 50 ansatte, siden rundt 97 % av private virksomheter da faller utenfor (jf. ECON-rapport 2007 om Aktivitetsplikt mot diskriminering) Dersom man setter grensen ved 20 ansatte, fanger man opp mer enn tre ganger så mange bedrifter. Det er likevel mulig å differensiere forpliktelsene i selve forskriften.

Det som er viktig er at bedriftene får et forpliktende pålegg om å sikre likestilling når det gjelder rekruttering, lønn, forfremmelser osv.

Utvalgets forslag om implementering av aktivitetsplikten i HMS-arbeidet, synes lite egnet til å ivareta aktivitetsplikten, slik denne er nedfelt i lovteksten. Arbeidet med å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø og å forebygge trakassering på arbeidsplassen hører naturlig inn under HMS-arbeidet. Men spørsmål knyttet til rekruttering, lønn, forfremmelse osv., passer ikke inn i HMS-systemet.

Vi mener at utvalgets forslag derfor er mangelfullt, og ikke lar seg gjennomføre slik det er lagt fram.

Det viktigste er at man finner fram til en modell som sikrer at aktivitetsplikten lar seg oppfylle på en mest mulig effektiv og egnet måte.

Vi ser med bekymring på utviklingen i norsk arbeidsliv når det gjelder store kjeder og bedrifters utskilling, franchizing og oppdeling i stadig flere små og selvstendige enheter, og den ansvarsfraskrivelse som dette fører med seg.

Vi vil derfor understreke betydningen av at arbeidsgivere ikke kan organisere seg bort fra aktivitetsplikten.

Aktivitetsplikten må opprettholdes for arbeidslivets organisasjoner.

Vi stiller oss uforstående til utvalgets begrunnelse for å fjerne aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner. Det vises til at plikten vil bli ivaretatt ved regulering i HMS-arbeidet. Aktivitetsplikten som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er pålagt, er imidlertid knyttet til *formålet* med deres virksomhet, som bl.a innebærer interessepolitikk. Konkret vil det si at de er pålagt å fremme likestilling og hindre diskriminering i de avtaler som inngås på sentralt nivå, og i arbeidet som gjøres overfor medlemmene.

Vår erfaring er at organisasjonene har svært lav bevissthet og liten kunnskap om marginalisering og diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Vi kjenner til at mange funksjonshemmede har klaget over at de ikke har fått hjelp og støtte fra tillitsvalgte og fagorganisasjoner i arbeidskonflikter og diskrimineringssaker.

For funksjonshemmede er det derfor av største betydning at både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner har aktivitetsplikt, og at den nedfelles i forskrift.

Aktivitetsplikt etter § 14

Plikten bør forskriftsfestes for offentlige myndigheter

Det er behov for en forskrift som forplikter og konkretiserer offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Denne aktivitetsplikten er kun overflattisk beskrevet i dagens lovverk og forarbeider.

En forskrift vil kunne sikre at offentlige myndigheter behandler ulike marginaliserte grupper på en mer likestilt måte enn i dag, hvor det er svært stor forskjell på hvilke grupper som er i fokus for likestillingspolitikken.

Stopp Diskrimineringen har påpekt mangler og skjevheter i sektorpolitikk og mangfoldsperspektiv i en rekke henvendelser til departementer og underliggende etater, uten at vi har nådd fram. Dersom vi kunne støttet oss på en forskrift, ville det helt klart styrket våre utspill.

Manglende eller snevert perspektiv på likestilling av funksjonshemmede kommer tydelig til uttrykk i bl.a stortingsmeldinger, f.eks. St.meld. nr. 9 (2006-2007), utredninger som f.eks. NOU 2003: 19 Maktutredningen, læreplaner, læringsressurser om diskriminering, menneskerettighetsundervisning, arbeidsmarkedspolitikk, og ikke minst i det offentlige mangfoldspolitikk generelt. Det er betegnende at det ennå ikke er laget en veileder til utredningsinstruksen som tar for seg behovet for konsekvensutredning for den største minoriteten; funksjonshemmede.

Vi minner om hovedkonklusjonen i NOU 2001:22 om at tilsidesetting av hensyn til denne gruppen skjer systematisk, og uten å rokke ved myndighetenes legitimitet.

Forskriften må ta for seg alle roller offentlige myndigheter har, og det bør utarbeides en veileder rettet mot de ulike ansvarsområdene.

Særskilt aktivitetsplikt for utdanningsinstitusjoner bør innføres.

En særskilt aktivitetsplikt for utdanningsinstitusjoner, tilpasset utdanningsinstitusjonenes virkeområde, bør innføres. En slik plikt vil øke bevisstheten om hvordan barrierer kan oppstå i utdanningssystemet, og sikre at institusjonene finner fram til egnede tiltak for å skape like muligheter for ansatte og studenter. Plikten bør konkretiseres og forskriftsfestes.

Plikten bør omfatte både læringsmiljøet, utdanningstilbudet og læringsressursene.

Redegjøringsplikt

Redegjøringsplikten må videreføres og styrkes.

Stopp Diskrimineringen mener at utvalgets forslag om å fjerne redegjøringsplikten strider mot utvalgets mandat:

Utvalgets forslag skal ikke svekke dagens likestillings- og diskrimineringslovverk. Lovverkets bestemmelse om aktivt, likestillingsfremmende arbeid skal opprettholdes.

Fjerning av redegjøringsplikten er en direkte svekkelse av dagens lovgivning, og innebærer et alvorlig tilbakeskritt for likestillingsarbeidet, både i forhold til likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Formålet med en felles lov, kan ikke være å svekke eksisterende lovgivning.

Etter vår vurdering undervurderer utvalget betydningen av at offentligheten får tilgang til rapportene som utarbeides. Det har i mange år vært publisert et likestillingsbarometer for tilstanden når det gjelder kjønn. Men også tiltaksrapportering vil ha interesse og nytte for mange, både for dem som arbeider for

å skape større aksept for likestillings- og mangfoldsarbeid, og for forskere og andre som samler inn data om inkludering og likestilling i arbeidslivet.

Vi mener videre at plikten er en forutsetning for at aktivitetsplikten blir oppfylt så lenge det ikke innføres sanksjoner. En konkretisering og forskriftsfesting av plikten vil ikke alene sikre at aktivitetsplikten blir oppfylt.

Som vi påpekte i vår høringsuttalelse til forslag om innføring av aktivitetsplikt i 2007, er vi i utgangspunktet skeptisk til at en aktivitetsplikt uten sanksjoner har effekt, og foreslo derfor også å innføre en aktivitetsplikt med økonomiske insentiver, se eget punkt om dette knyttet til offentlige anskaffelser nedenfor.

Redegjøringsplikten har særlig stor betydning i forhold til offentlige myndigheter (utenfor arbeidslivet) og små bedrifter som ikke blir forskriftsmessig forpliktet.

Vi mener utvalget tar feil når de konkluderer med at det ikke er hensiktsmessig å lovfeste redegjøringsplikten for offentlige myndigheter.

For det første kan vi ikke se at utvalgets forslag om implementering i HMS-systemet har relevans i forhold til dette spørsmålet, særlig ikke når det gjelder offentlige myndigheters redegjøringsplikt.

For det andre har all erfaring vist at trussel om dårlig omdømme eller negativt fokus ikke fungerer når det gjelder funksjonshemmede, bl.a fordi media viser minimal interesse for arbeidsløshet og annen utestengning av funksjonshemmede.

For det tredje kan vi ikke se at en redegjørelse er så ressurskrevende dersom virksomheten har et egnet system for ivaretagelsen av aktivitetsplikten.

Hvis virksomhetene skal oppfylle krav om å arbeide målrettet og planmessig, er det en forutsetning at det settes mål for arbeidet og at måloppnåelsen dokumenteres.

Videre vil vi påpeke at når redegjøringsplikten hittil har vist seg å fungere dårlig, skyldes dette både uklarhet omkring innholdet i plikten og det faktum at Ombudet ikke har hatt tilstrekkelig ressurser til å før tilsyn med at den blir oppfylt. Fravær av sanksjoner i kombinasjon med fravær av kontroll legger etter vår oppfatning opp til at plikten ikke blir oppfattet som særlig viktig av pliktsubjektene.

Resultatene som fremkom i Ombudets kartlegginger av kommunene bekrefter en slik antagelse. Sterkere fokus på tilsynsrollen fra Ombudets side og det faktum at Nemnda har fattet vedtak om at flere av kommunene ikke oppfylte redegjøringsplikten, har trolig ført til økt bevissthet i kommunene. Det vil etter vår oppfatning derfor være feil signal på det nåværende tidspunkt, å fjerne redegjøringsplikten.

Vi mener derfor at i stedet for å fjerne redegjøringsplikten, må tilsynet tvert imot styrkes ved at Ombudet får nødvendige ressurser.

Vi vil også poengtere at offentlig innsyn i årsberetninger og årsrapporter muliggjør innsats fra flere aktører enn Ombudet når det gjelder å etterse hva som rapporteres.

Både organisasjoner og kommunale og fylkeskommunale råd for funksjonshemmede vil kunne bidra til etterlevelse og bevisstgjøring.

§ 17 Læremidler

Det må stilles krav til innholdet i læremidler på alle grunnlag.

Stopp Diskrimineringen kan ikke se at det er behov for å utrede hvorvidt læremidler skal bygge på likestilling i forhold til alle diskrimineringsgrunnlag. Vi er kjent med at det allerede har vært fokusert på læremidlers innhold når det gjelder behandling av etniske minoriteter. Utdanningsdirektoratet har i lang tid hatt fokus på rasisme i skolen, og tilbudt læringsressurser for å bekjempe etnisk diskriminering.

Stopp Diskrimineringen har gjentatte ganger etterlyst tilsvarende innsats i forhold til funksjonshemmede. Funksjonshemmede nevnes ikke i læreplaner og undervisningsopplegg i menneskerettsundervisning. Vi har også påpekt at det finnes lærebøker som behandler funksjonshemmede fordomsfullt. Det overlates til skolen og lærerne selv å bestemme hvilke grupper som møter fordommer. Dette har vi også tatt opp i møte med Kunnskapsdepartementet.

Det bør etter lovens formål være selvsagt at skolen har et ansvar for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering på alle grunnlag.

Stopp Diskrimineringen støtter utvalgets forslag om å utrede tilrettelegging av læremidler.

Vi vil vise til at det foreligger en grundig rapport fra 2007 hos Kunnskapsdepartementet om tilrettelegging av studielitteratur for syns- og lesehemmede. Spørsmål omkring åndsverksloven er utredet og det eneste som gjenstår er å sette tiltakene i verk.

§§ 18 og 19 Plikt til universell utforming

Allmennheten må omfatte læresteder og alle elever og studenter.

Plikten må også omfatte arbeidsplasser.

Stopp Diskrimineringen støtter utvalgets forslag om å utrede universell utforming av IKT i arbeidslivet.

Stopp Diskrimineringen vil berømme utvalget for innsiktfull og god beskrivelse og drøfting av spørsmål knyttet til allmennhetsbegrepet og utelatelse av arbeidsplasser og læresteder i §§ 9 og 11 i DTL, jf. kap. 18.5.4.

Vi opplever at utvalget har forstått problematikken, og at vi langt på vei har fått gehør for våre innspill til utvalget.

Vi er enige med utvalget i at allmennhetsbegrepet må tolkes vidt, og dessuten må begrepsbruken være konsistent i en og samme lov. Som vi har pekt på i innspillet til utvalget, er det uholdbart at det i DTL opereres med to ulike definisjoner av allmennheten i §§ 9 og 11.

+

8

Allmennheten må omfatte elever og studenter

Vi mener imidlertid at utvalget kunne gått lenger og vært enda tydeligere når det gjelder definisjonen av allmennheten. Selv om mange problemer vil være løst ved lærestedene med den foreslåtte definisjonen, mener vi at kategoriene elever og studenter må betraktes som allmennhet ut fra det faktum at kategorien elever til forskjell fra andre kategorier, fanger opp hele befolkningen. Skolens virksomhet er rettet mot absolutt alle, og skolen bør derfor pålegges plikt til universell utforming uten noen som helst differensiering av brukergrupper. Hele skolebygget vil være i bruk av alle, unntatt noen ganske få rom som f.eks. rom for oppbevaring og lagring av utstyr til undervisning og renhold,

På samme måte mener vi høyere læresteder retter seg mot allmennheten i sin virksomhet, siden andelen av befolkningen som studerer er blitt svært stor.

Stopp Diskrimineringen vil minne om at sektorlovgivningen ikke hjemler et like sterkt tilretteleggingskrav som DTL gjør. Opplæringsloven krever ikke universell utforming. Universitetsloven mangler, som vi har påpekt i brev til Kunnskapsdepartementet 2.4.09, både definisjon av universell utforming som rettsstandard, og retningslinjer for uforholdsmessighetsvurderingen i forarbeidene. Forarbeidene er i det helet tatt svært mangelfulle når det gjelder tolkning av plikten til universell utforming,

Plikten må omfatte arbeidsplasser

Stopp Diskrimineringen vil nok en gang presisere at retten til individuell tilrettelegging ikke på noen måte ivaretar arbeidstakeres tilretteleggingsbehov.

Vi merker oss at utvalget viser til plan og bygningsloven hvor arbeidsbygg kom med i stortingets behandling av lovforslaget. Dette skjedde ut fra en erkjennelse av at arbeidsløsheten blant funksjonshemmede er svært stor, og at en av årsakene er fysiske barrierer.

Vi er glade for at utvalget ser at det trengs en utredning om universell utforming av IKT i arbeidslivet da IKT er et like viktig område som bygg.

Vårt hovedanliggende er imidlertid at det er diskrimineringsloven som skal verne arbeidstakere mot diskriminering. Det holder derfor ikke å vise til bestemmelser i sektorlovgivningen så lenge diskrimineringsloven ikke regulerer arbeidslivet. §§ 18 og 19 må derfor få et tillegg som pålegger arbeidsplasser samme plikt som virksomheter rettet mot allmennheten.

Vi vil også poengtere at det er brudd på diskrimineringsloven, og ikke sektorlovgivningen, som er diskriminering. For rettssubjektene innebærer det en vesensforskjell. Det er en fordel å ha tilgang til et effektivt og egnet håndhevingsapparat, også i de tilfeller hvor klageadgangen innenfor sektoren må utnyttes først.

Når den nye loven trer i kraft, må den sikre at de som oppholder seg mest på lærestedene har et tilstrekkelig diskrimineringsvern, og at deres rett til generell tilrettelegging ikke er svakere enn besøkendes.

Slik DTL er utformet nå, har publikum mer vidtgående rettigheter enn elever og ansatte.

§§ 20, 21 og 27 Plikt til individuell tilrettelegging
Stopp Diskrimineringen støtter bruken av begrepet "egnet".

Forslaget om å bytte ut begrepet "rimelig" med begrepet "egnet" er i tråd med anbefalinger vi har gitt i våre innspill til BLD av 2.5.08 og 1.12.08 og til høringen om NOU 2005:8 i arbeids- og sosialkomiteen. Som vi viser til i våre innspill, er det fra internasjonal rettspraksis på området, godt dokumentert at presis begrepsbruk har betydning for utfallet av diskrimineringsaker på dette området.

§ 22 Forbud mot diskriminering i ansettelsesforhold
Forbudet må også omfatte tilrettelegging.

Vi mener at tilrettelegging må listes opp som et bokstavpunkt i første ledd i denne bestemmelsen.

§ 23 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse
Forbudet bør også omfatte funksjonsevne.

Lovfesting av et slikt forbud vil for det første bevisstgjøre arbeidsgivere om at de ikke har krav på å vite at en person har en bestemt funksjonsnedsettelse før personen innkalles til intervju.

Søkere som ikke har oppgitt at de har en funksjonsnedsettelse i søknaden, fordi de vet at den ikke er relevant for jobben, opplever ofte svært negative reaksjoner. Arbeidsgivere mener i dag at de har rett til å være informert og at de derfor har rett til å avvise søkere.

Når søkere velger å ikke opplyse om f.eks. synshemming i søknaden, skyldes det at sjansen for å bli innkalt til intervju er minimal.

For det andre er vår erfaring at det er svært vanlig at arbeidsgiver bruker intervjuet til å stille irrelevante spørsmål om funksjonsnedsettelsen, i stedet for å fokusere på søkerens kvalifikasjoner. Personer med synlige funksjonsnedsettelser er svært utsatt for dette. Ved at loven nevner dette eksplisitt, får arbeidsgiver et sterkt signal om at det ikke er akseptabelt å spørre om funksjonsnedsettelsen uten at det er en saklig grunn.

§ 29 Oppreisning og erstatning
Oppreisning og erstatning bør gis uavhengig av objektive skyld.

Stopp Diskrimineringen opprettholder vårt forslag fra innspillet til utvalget av 16.1.09, om at regelen om objektivt skyldkrav bør gjelde også utenfor arbeidslivet. Vi ser ingen prinsipiell forskjell mellom en arbeidsgiver og en tjenesteyter her.

Vi støtter flertallets syn når det gjelder unntak fra retten til å få oppreisning.

§ 30 Håndheving
Nemnda bør få myndighet til å vedta oppreisning.

Dette forslaget innebærer at Nemndas myndighet til å vedta oppreisning også bør gjelde i forhold til andre enn arbeidsgiver, jf. § 29.

§ 51 Om straff for overtredelse
Bestemmelsen bør flyttes over i straffeloven.
Bestemmelsen bør gjelde alle diskrimineringsgrunnlag.

Denne bestemmelsen hører etter vår oppfatning ikke til i en sivilrettslig diskrimineringslov.

Dersom noen utøver slik vold som er beskrevet i denne bestemmelsen, er det også straffbart

etter straffeloven, og i tillegg har straffeloven en egen bestemmelse om straffeskjerpning ved hatmotivert kriminalitet, jf. § 77.

I den grad straffeloven ikke dekker disse forholdene godt nok, burde man heller endre straffeloven, slik at dette er ivaretatt.

Uavhengig av plassering må bestemmelsen gjelde for alle diskrimineringsgrunnlag da dette i likhet med andre sider ved diskrimineringsfenomenet ikke er handlinger som kun rammer en bestemt gruppe. Vi minner her om Rusvik-saken der en mann nesten ble drept etter overfall og ran utført av en gjeng.

Stopp Diskrimineringen fikk gjennomslag for at funksjonshemmede skulle ha samme vern mot hatmotiverte handlinger og diskriminering i straffeloven som bl.a etnisitet og seksuell orientering har hatt i flere år, jf. §§ 77, 185 og 186 i ny straffelov.

Vi mener det derfor ikke lenger lar seg forsvare å forskjellsbehandle ulike utsatte grupper i lovgivningen.

Loven om offentlige anskaffelser

Stopp Diskrimineringen støtter bruk av ikke-diskrimineringsklausuler ved offentlige anskaffelser

Stopp Diskrimineringen er svært tilfreds med at utvalget har fulgt opp vårt forslag om å innføre ikke-diskrimineringsklausuler i kontrakter om offentlig innkjøp. Dette er et forslag vi har jobbet for siden vi startet opp i 2002, og vi har tidligere levert flere høringsuttalelser om dette, jf. uttalelse til NOU 2005:8 og tilleggshøring i 2007, samt egen høring fra MOD om innføring av diskrimineringsklausuler i 2005.

Denne typen aktivitetsplikt som har vært benyttet i land som USA og Canada i mange år, er som bl.a ECON peker på, den typen aktivitetsplikt som har vist seg å ha størst effekt. Plikten knyttes til bedriftenes ønske om å tjene penger på kontrakter med det offentlige, men samtidig en frivillig plikt.

Som vi ga uttrykk for i vår høringsuttalelse om aktivitetsplikt i 2007, mener vi at Norge bør ta i bruk dette virkemiddelet i tillegg til den ikke sanksjonerte plikten som nedfelles i diskrimineringslovgivningen.

Stopp Diskrimineringen støtter utvalgets flertall om at Norge bør ratifisere tilleggsprotokoll 12 til EMK.

Stopp Diskrimineringen mener at grunnlovsvernet bør være utformet på en måte som ikke medfører at det blir sprik mellom grunnloven og diskrimineringsloven når "nye" grunnlag identifiseres og listes opp i diskrimineringsloven.