

BARNE- OG LIKESTILLINGSDEP
Arkivkode 530.0
Dato: 3/12-09
Saksnr: 2009/02447-b14

Barne- og likestillingsdepartementet

Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen  
Vår ref: 111504

Vår dato: 30.11.2009  
Deres ref.: 200902447-/ELR  
Medlemsnr.:

### Høring - NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern

Norsk Sykepleierforbund (NSF) viser til høringsbrev fra Barne- og likestillingsdepartementet vedrørende NOU 2009:14 *Et helhetlig diskrimineringsvern* (Graver-utvalgets utredning med forslag om en samlet diskrimineringslov). NSF velger å uttale seg både gjennom sin hovedorganisasjon Unio og som egen høringsinstans, slik høringsbrevet fra BLD gir anledning til.

#### 1. Generelle kommentarer

På et overordnet nivå er det interessant at menneskerettighetene, som i utgangspunktet skulle verne enkeltmennesket mot overgrep fra staten, i større grad handler om enkeltmenneskets rett til å være annerledes i forhold til majoriteten i befolkningen. Dette utfordrer vår forståelse av demokratiet og kollektive løsninger, og blir i nordiske land en særlig utfordring på grunn av vårt korporativistiske system, med stor grad av avtalebaserte løsninger i arbeidslivet (hvor flertallet i utgangspunktet kan "binde" mindretallet). Ulike diskrimineringsgrunnlag vil også kunne komme i konflikt med hverandre. Vi ser at dette kan gi opphav til dilemmaer og krevende utfordringer.

Norsk Sykepleierforbund ønsker et likestilt og inkluderende arbeidsliv og samfunn. Ansatte og pasienter innen helse- og sosialtjenesten skal vernes mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion/livssyn og politisk syn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering. I følge sykepleiernes yrkesetiske retningslinjer skal respekt for det enkelte menneskets liv og iboende verdighet være førende.

NSF ønsker likevel å påpeke at forskjellsbehandling i helsevesenet ikke nødvendigvis innebærer diskriminering. En rekke lover og forskrifter regulerer individets rettigheter. Helsepersonelloven krav til faglig forsvarlighet og pasientrettighetslovens prioriteringer av rett til nødvendig helsehjelp er eksempler på dette. Det kan være en risiko for at helsepersonell og tiltak oppleves som diskriminerende gjennom å gi ulike behandlingstilbud til pasienter med tilsynelatende samme problemomfang og ressurser. NSF mener det er individuelle behov som skal ligge til grunn for hva som vurderes å være forsvarlig helsehjelp.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22  
Postboks 456  
0104 Oslo

Telefon: 22 04 33 04  
Telefaks: 22 04 32 40  
E-post: post@sykepleierforbundet.no

www.sykepleierforbundet.no  
Bankgiro: 1600 49 66698  
Org.nr.: NO 960 893 506 MVA

Fakturaadresse:  
Postboks 1535  
7435 Trondheim

### 1.1. For eller imot en felles lovgivning

Diskrimineringslovutvalget foreslår en ny samlet lov mot diskriminering. Dette er i tråd med mandatet hvor det bl.a. heter at "Utvalget skal utrede og komme med ett eller flere forslag til en samlet lov mot diskriminering." I mandatet ligger også å utrede og gi en anbefaling om henholdsvis grunnlovsfesting av diskrimineringsvernet og ratifikasjon av Tilleggsprotokoll nr. 12 til den europeiske menneskerettskonvensjonen. Det forutsettes bl.a. at utvalgets forslag ikke skal svekke dagens likestillings- og diskrimineringslovverk, og at prinsippene for organiseringen av håndhevsapparatet i all hovedsak skal bestå som i dag.

Norsk Sykepleierforbund støtter *intensjonen* i foreliggende lovforslag om å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning. Vi ser det uheldige i å ha et fragmentert lovverk der likheter og forskjeller mellom de ulike diskrimineringslovene mer er uttrykk for tilfeldigheter enn villet politikk. Vi ser også behovet for å styrke diskrimineringsvernet for flere av diskrimineringsgrunnlagene som i dag er vernet. Det er naturlig at man i den sammenheng forholder seg til likestillingsloven, som er den diskrimineringslov vi har lengst og mest erfaring med. Denne loven har også ved flere anledninger blitt styrket, bl.a. i forhold til graviditetsdiskriminering. Vi går sterkt imot en ny diskrimineringslov som svekker vernet mot kjønnsdiskriminering. Vi frykter at dette blir konsekvensen av å styrke lovens øvrige diskrimineringsgrunnlag, og mener derfor at dagens likestillingslov må beholdes.

Selv om opplevelsen av å bli utsatt for diskriminering kan være like "ille" uavhengig av diskrimineringsgrunnlag – og behovet for vern mot diskriminering like legitimt – vil NSF likevel hevde at kjønnsdiskriminering står i en særstilling i forhold til øvrige diskrimineringsgrunnlag i dagens lovgivning. For det første er kvinner ikke en minoritet, men utgjør halvparten av befolkningen. For det andre er vårt samfunn organisert rundt en kjønnsmessig arbeidsdeling; kjønn er et samfunnsorganiserende prinsipp på en måte som ingen andre diskrimineringsgrunnlag kan sies å være. Dette får konsekvenser for diskrimineringens omfang og uttrykk, og for hvordan man må arbeide for å *oppnå likestilling* (som jo er en vesentlig del av diskrimineringsloven). For det tredje er kjønnsdiskriminering et globalt fenomen, som går på tvers av andre diskrimineringsgrunnlag.

*Multipel diskriminering* – at en person kan påberope seg flere diskrimineringsgrunnlag – er en utfordring diskrimineringslovgivningen må ta høyde for. NSF vil hevde at kjønn i svært mange sammenhenger vil være ett av diskrimineringsgrunnlagene, nettopp på grunn av at kjønn er en gjennomgripende dimensjon. En kvinne med minoritetsbakgrunn vil sannsynligvis være dårligere stilt enn en mann med minoritetsbakgrunn; en kvinne med nedsatt funksjonsevne dårligere enn en mann med nedsatt funksjonsevne.

Forslaget om å beholde likelønnsbestemmelsen i dagens likestillingslov (§5) i ny diskrimineringslov, viser etter vårt syn også til at utvalget mener kjønnsdiskriminering (på dette feltet) arter seg annerledes enn diskriminering på andre grunnlag. Vi minner kort om at det fram til begynnelsen av 1960-tallet eksisterte egne manns- og kvinnetariffer i arbeidslivet, og at likelønnsgapet i dag fortsatt er på 15 prosent<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> For utdanningsgrupper med til og med 4 år på universitet/høgskole er likelønnsgapet hele 20 prosent, og det har vært økende.

Disse forholdene tilsier at kjønnsdiskriminering står i en annen stilling enn øvrige diskrimineringsgrunnlag, og vi kan derfor ikke støtte et forslag om en diskrimineringslov som stiller alle diskrimineringsgrunnlag likt for å unngå hierarkisering. Etter vår mening vil en slik "harmonisering" virke tilslørende på de faktiske forhold og dermed svekke arbeidet for kjønnslikestilling.

## **1.2. Vern mot strukturell diskriminering**

I Graver-utvalgets innstilling drøftes likelønns spørsmålet grundig ifht å ta opp enkeltsaker og at tillitsvalgte og verneombud skal ha rett til å motta lønnsopplysninger for enkeltansatte for å vurdere brudd på likelønnsbestemmelsen. En av Likelønnskomisjonens viktigste konklusjoner er at likelønnsproblemet er strukturelt, særlig knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og til manglende likestilling i omsorgsarbeidet hjemme. Den såkalte Harstad-saken demonstrerte begrensningene i dagens likestillingslovs likelønnsbestemmelse. Svært mange av de viktigste kjønnslikestillingspolitiske utfordringene vi står overfor i dag er strukturelle: det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, likelønns gapet, ufrivillig deltid, dårlig arbeidsorganisering/belastende arbeidstidsordninger og et pensjons- og yrkesskedeforsikringssystem som ikke tar høyde for kvinners og menns ulike yrkesmønstre. Slik strukturell diskriminering er kjernen i FNs Kvinnekonvensjon (KVK), og FNs Kvinnekomite som overvåker konvensjonspartenes implementering av konvensjonen, har ved en rekke anledninger uttrykt bekymring over Norges manglende aktivitet for å motarbeide slik strukturell diskriminering. Vi er derfor skuffet over at utvalget ikke har adressert dette problemet. Vi opplever tvert imot at det presenteres et forslag til ny diskrimineringslov der vern mot kjønnsdiskriminering svekkes, bl.a. ved at man i formålsparagrafen ikke lenger skal ha med "særlig sikte på å bedre kvinnens stilling". Vi mener svekkelsen av kjønnslikestillingen i det nye forslaget til diskrimineringslov illustrerer viktigheten av å gi KVK forrang i norsk rett gjennom menneskerettsloven.

## **2. Kommentarer til de enkelte forslag**

Som framgår av ovenstående, går Norsk Sykepleierforbund primært inn for at dagens likestillingslov beholdes for kjønnsdiskriminering. Vi har imidlertid synspunkter på Graver-utvalgets forslag til ny diskrimineringslov utover dette.

### **2.a. Utvidelse av diskrimineringsgrunnlagene - §§ 1 og 4**

Dersom det opprettes en felles lov på diskrimineringsområdet, støtter NSF utvalget i at det er dagens diskrimineringsgrunnlag som skal angis i § 1 Formål – og § 4 Forbud mot diskriminering. Vi er svært kritiske til opprettelsen av en sekkekategori i disse bestemmelsene. Vi ser at det er mange former for forskjellsbehandling som kan oppleves som urimelig og også diskriminerende, og selv om mange av forholdene som drøftes av utvalget vil kunne innfortolkes i omfattede diskrimineringsgrunnlag, ser vi også at det ikke alltid vil gjøre det. Det er også et argument for en sekkekategori at diskrimineringsvernet har blitt og fortsatt vil bli fortolket dynamisk og at det dermed vil kunne dukke opp diskrimineringsgrunnlag i framtiden som vi i dag ikke overskuer. Imidlertid mener vi, som mindretallet i Graver-utvalget, at loven bør ha en uttømmende liste. Spørsmål om utvidelse av diskrimineringsgrunnlagene er for det første av utpreget politisk art og bør derfor foretas av lovgiver heller enn håndhevingsorganer og domstol. Videre: dersom man ikke synliggjør hvilke forhold som omfattes av diskrimineringsforbudet, blir det uklart hvilke omstendigheter som kan eller ikke kan vektlegges. For det tredje innebærer flertallets forslag til unntak (bl.a. fra regelen om omvendt bevisbyrde og oppreisning og erstatning) for sekkekategorien et svakere vern; et slags

diskrimineringsforbud "light" som taler ytterligere mot lovfesting. Dette kan tale i retning av symbolpolitikk heller enn faktisk vern, noe som kan bidra til å svekke betydningen av den nye loven. Utvalget drøfter da også tidlig i utredningen hvorvidt diskrimineringsforbudet bør utformes som et generelt forbud mot usaklig forskjellsbehandling og konkluderer negativt med at det vil kunne medføre svak forutberegnelighet og til mindre reell gjennomslagskraft for loven, samt uklar pådriverrolle for Ombudet.

Vi mener en aktiv oppfølging og bruk av loven forutsetter klarhet i hva loven faktisk omfatter også gjennom hva den faktisk ikke omfatter. Det må være anledning for lovgiver å gi et klart signal både om at diskriminering (i form av usaklig forskjellsbehandling) av mennesker er uakseptabelt, samtidig som man utpeker noen diskrimineringsgrunnlag som områder for aktivt likestillingsarbeid. Dersom man ikke er villig til å foreta slik prioritering, er det en risiko for at alt blir like gyldig og dermed likegyldig.

### **2.b. Til § 2 Lovens saklige virkeområde**

Flertallet foreslår her å oppheve dagens bestemmelse i likestillingsloven om at også "familieliv og rent personlige forhold" skal omfattes av loven. Utvalgets medlem Brækhus foreslår at det ikke skal gjøres unntak for familieliv og andre rent personlige forhold i en ny diskrimineringslov. NSF støtter utvalgets mindretall i dette spørsmålet når det gjelder kjønnslikestilling.

Vi vil også peke på det forhold at dagens diskrimineringsvern for omsorgsoppgaver bare omfatter kvinner, jfr Ombudets uttalelse i sak 07/1075. Å styrke menns rettigheter i forhold til familie og omsorg mener vi er en viktig del av arbeidet for å fremme kjønnslikestilling. Vi ber derfor om at dette hensyntas i framtidig lovgivning.

Vi støtter utvalgets forslag om at det ikke lenger skal være noe generelt unntak for trossamfunn ifht forskjellsbehandling av kvinner og homofile. Slik forskjellsbehandling må, som for annen forskjellsbehandling som omfattes av loven, begrunnes i krav til saklighet og i forhold til nødvendighet og forholdsmessighet.

### **2.c. Til § 7 Forbud mot trakassering**

Det er i dagens likestillingslov og diskrimineringslov en forskjell mellom vernet mot trakassering i arbeidslivet og trakassering utenfor arbeidslivet, ved at det i arbeidslivet kan være nok med enkelttilfeller av uønsket atferd for å omfattes av vernet, mens det utenfor arbeidslivet etter diskrimineringsloven (men ikke likestillingsloven) er krav om gjentatte tilfeller. Urimeligheten i dette illustreres i LDOs sak 08/182, der en somalisk kvinne blir utsatt for en diskriminerende uttalelse fra en lege i forbindelse med en fødsel. Uttalelsen rammes imidlertid ikke av diskrimineringsloven, noe Ombudet finner urimelig. Vi støtter Ombudet i dette og ber om at diskrimineringsloven endres på dette punkt. I helsesektoren, for eksempel, vil mange mennesker befinne seg i svært sårbare situasjoner der en krenkende handling eller uttalelse er en for mye.

### **2.d. Likelønn**

Norsk Sykepleierforbund mener likelønnsarbeidet knyttet til kjønn er av en slik art at dette krever særlig fokus. Dersom en ny diskrimineringslov for samtlige diskrimineringsgrunnlag vedtas, støtter vi forslaget om at dagens § 5 i likestillingsloven videreføres i den nye loven, i tillegg til et generelt diskrimineringsforbud i lønsspørsmål. Innsyn i lønn og kriterier for lønnsfastsetting er en forutsetning for å kunne bruke likelønnsbestemmelsen formålsrettet, og

vi støtter derfor utvalgets forslag om å gi tillitsvalgte og verneombud innsynsrett. Dette vil kunne avhjelpe belastningen for den enkelte ved å ta opp likelønnsaker.

### 3. Arbeidet for å fremme likestilling

Graver-utvalget viser til at gjeldende redegjørelses- og aktivitetsplikt er kritisert fra flere hold. På den ene siden anses redegjørelsesplikten som unødvendig byråkratisk, og årsberetningen anses ikke som egnet for rapportering om slike forhold. Likestillings- og diskrimineringsombudet på sin side har påpekt at det er behov for standardisering av redegjørelsespliktens innhold, og behovet for kontroll og veiledning. Brudd på plikten får i liten grad konsekvenser. Graver-utvalget foreslår en rekke endringer på dette området.

Utvalget foreslår at aktivitetsplikten skal gjelde for alle diskrimineringsgrunnlag og for alle virksomheter, uavhengig av størrelse. Aktivitetsplikten foreslås implementert i virksomhetenes eksisterende rutiner og systemer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Norsk Sykepleierforbund kan se at det er mange grunner som taler for at aktivitetsplikten gjøres til en del av det pågående HMS-arbeidet. Arbeidsmiljølovens formålsparagraf ble i 2005 utvidet til å omfatte diskriminering, tilrettelegging og tilpasning til den enkeltes livssituasjon, og det ble innført en varslingsplikt for arbeidstaker i forbindelse med diskriminering og trakassering på arbeidsplassen. Det er opplagt en nær sammenheng mellom å arbeide for å hindre diskriminering og fremme likestilling på arbeidsplassen og å arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Gjennom denne koblingen involverer man både den enkelte ansatte og de ansattes representanter (tillitsvalgte og verneombud) i en prosess som nødvendigvis må handle om både strukturelle og kulturelle forhold på arbeidsplassen. Erfaring viser at gjennomføring av tiltak, som tilrettelegging for enkelte arbeidstakere, forløper enklere dersom øvrige berørte arbeidstakere involveres i tilretteleggingen. Tilsvarende er det også eksempler på at tilretteleggingstiltak kan utløse motarbeidelse og trakassering dersom tiltakene oppleves som urettferdige og belastende på kolleger.

Imidlertid mener vi det er mange og avgjørende argumenter for ikke å legge likestillingsarbeidet og aktivitetsplikten til HMS-arbeidet. Dette har med forholdet mellom lov- og avtaleverk å gjøre; ansvaret for og kompetansen på ulike deler av aktivitetsplikten vil ligge i ulike systemer. For eksempel har lønn, arbeidstid og rekrutteringsspørsmål ikke en naturlig forankring i HMS og de funksjoner/organer som i dag arbeider med dette. Det berører også forholdet mellom offentligrettslig og privatrettslig lovgivning, og kun den offentligrettslige delen av arbeidsmiljøloven er i dag en del av HMS-arbeidet. Dessuten omfatter arbeidsmiljølovens bestemmelser bare ansatte, slik at arbeidssøkere – som er omfattet av diskrimineringsvernet – faller utenfor amls bestemmelser. Etter NSF's oppfatning er disse viktige spørsmålene ikke godt nok utredet, og vi vil advare mot å iverksette en endring før disse forholdene er vurdert grundig.

På samme måte vil NSF advare mot utvalgets forslag om å legge håndhevingen av aktivitetsplikten til Arbeidstilsynet. Heller ikke dette forholdet er godt nok utredet. For det første er forhold som likelønn, ufrivillig deltid og positiv særbehandling i forbindelse med rekruttering avgjørende områder for å bedre likestillingen i arbeidslivet. Disse områdene er i stor grad innenfor arbeidsgivers styringsrett og regulert gjennom avtaleverk; rekruttering og lønns- og arbeidsforhold er ikke regulert i arbeidsmiljøloven og dermed ikke en del av verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes regulerte virksomhet. Arbeidstilsynet vil måtte tilføres kompetanse på likestillings- og diskrimineringsområdet, slik at ikke oppmerksomheten konsentreres rundt

de deler av aktivitetsplikten som Arbeidstilsynet har kompetanse på i dag; trakassering og tilrettelegging. For det andre må Arbeidstilsynet tilføres ressurser for ivareta dette nye området. Allerede i dag har Arbeidstilsynet innskrenket sine tilsyn til det som kalles "risikobasert tilsyn", dvs at bare virksomheter i utvalgte bransjer får tilsyn. Skal grepet med å legge aktivitetsplikten til HMS-arbeidet og håndhevingen til Arbeidstilsynet være effektivt, forutsetter det at Arbeidstilsynet blir i stand til å gjennomføre dette. I motsatt fall vil virkningen bli at risikoen for virksomhetene til å forsømme sin aktivitetsplikt i alle fall ikke blir noe mindre enn i dag.

Utvalget foreslår en utvidet aktivitetsplikt for virksomheter med 50 ansatte eller flere, gjennom forskrift, der innholdet i aktivitetsplikten spesifiseres. Vi kan se hensiktsmessigheten ved at denne spesifiseringen begrenses til større virksomheter, bl.a. oversiktighet og tilgang på ressurser. På den annen side vet vi fra arbeidsmiljøarbeidet at virksomhetens størrelse har betydning for tilstedeværelsen av tillitsvalgte og vernombud og for systematikken i HMS-arbeidet. Særlig gir dette grunn til bekymring når utvalget samtidig foreslår å fjerne redegjøringsplikten. Riktignok vil forskriften om aktivitetsplikt, gjeldende for virksomheter med 50 eller flere ansatte, inneholde krav til dokumentasjon om den faktiske kjønnslikestillingen i virksomheten. Men fordi de fleste norske virksomheter sysselsetter færre enn 50 ansatte, mener vi det ikke vil være tilstrekkelig å begrense disse forpliktelsene til de generelle formuleringer i foreslåtte § 26. Redegjøringsplikten har en bevisstgjøringsfunksjon og er også nødvendig for å igangsette målrettet aktivitet. Vi mener derfor at redegjørelse for tilstanden for kjønnslikestilling bør omfatte kjønnsdelte oversikter over kjønnsbalanse i virksomheten, lønn, arbeidstid, fravær inkludert foreldrefravær og deltakelse i personalpolitiske satsninger. I stedet for å fjerne redegjøringsplikten bør man heller styrke denne ved å gi bedre sanksjonsmuligheter overfor virksomheter som ikke oppfyller plikten.

Graver-utvalget foreslår også å oppheve aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner fordi denne må vurderes i sammenheng med forslaget om at arbeidsgivers aktivitetsplikt implementeres i det systematiske HMS-arbeidet. Vi kan imidlertid ikke se at dette vil dekke dagens aktivitetsplikt. Slik vi forstår denne, forplikter den ikke bare arbeidslivets organisasjoner til å arbeide med og for likestilling i egen organisasjon, som i egen personalpolitikk og opplæring av tillitsvalgte. Den forplikter også partene til å arbeide for å fremme likestilling i arbeidslivet. Dette omfatter pro-aktive tiltak. Det er ikke nok, som utvalget skriver, at en tariffavtale i strid med ufravikelig lovgivning er ugyldig. Som arbeidstakerorganisasjon med overveiende kvinnelige medlemmer er NSF opptatt av å ha en forankring og legitimitet i en diskrimineringslov for å oppnå tariffavtaler som ikke bare er ikke-diskriminerende, men som i tillegg aktivt legger opp til bedring av kvinners stilling i arbeidslivet. Vi støtter derfor ikke utvalget på dette punktet.

#### 4. Punktvis oppsummering

- Norsk Sykepleierforbund støtter *intensjonen* om en styrking av diskrimineringsvernet i norsk lovgivning. Imidlertid frykter vi at foreliggende lovforslag vil kunne svekke vernet mot kjønnsdiskriminering og – særlig – svekke arbeidet med å fremme likestilling for kvinner. Vi mener det er en reell fare for at diskrimineringsvernet *svekkes* ved at alt skal dekkes gjennom en felles lov og en felles pådriverinstans og håndheverinstans. Vi går derfor primært inn for at dagens likestillingslov beholdes.

- *Dersom* det innføres en ny felles diskrimineringslov, må likestillingslovens formålsparagrafs bestemmelse om "særlig sikte på å bedre kvinnens stilling" beholdes.
  - Vi støtter utvalgets medlem Brækhus i at det i en eventuell ny diskrimineringslov ikke skal gjøres unntak for familieliv når det gjelder kjønnsdiskriminering.
- Graver-utvalget problematiserer i liten grad strukturell diskriminering som på kjønnslikestillingens område er en av de viktigste utfordringene. Vi kan ikke se at foreliggende lovforslag styrker arbeidet mot strukturell diskriminering på kjønnslikestillingsområdet. Vern mot strukturell diskriminering er en viktig del av FNs Kvinnekonvensjon.
  - KVK bør innarbeides i norsk lov både ved inkorporering og transformasjon, og bør også synliggjøres i alle hovedavtaler.
- Vi støtter en grunnlovsfesting av diskrimineringsvernet, uten å ta stilling til på hvilken måte dette bør gjøres.
- Vi slutter oss til forslaget om at diskrimineringsvernet i diskrimineringsloven skal omfatte mennesker, ikke juridiske personer, som selskaper, virksomheter og organisasjoner.
- Vi slutter oss til forslaget om at det ikke lenger skal være en generell unntaksadgang for trossamfunn.
- NSF mener en eventuell ny diskrimineringslov må liste diskrimineringsgrunnlagene uttømmende og støtter ikke forslag om sekkekategori i §§ 1 og 4.
- Når det gjelder organiseringen av aktivitetsplikten, vil vi advare mot utvalgets forslag om å legge dette til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Vi har tilsvarende sterke betenkeligheter med å legge ansvaret for tilsyn og håndheving av aktivitetsplikten til Arbeidstilsynet. Forslagene berører forholdet mellom lov- og avtaleverk og mellom offentligrettslig og privatrettslig lovgivning uten at dette er tilstrekkelig problematisert. Forslaget synes også for lite gjennomarbeidet både når det gjelder Arbeidstilsynets kompetanse og ressurser.
- I tilknytning til ovennevnte vil vi også bemerke at forholdet mellom LDO og Arbeidstilsynet må vurderes grundig *dersom* Arbeidstilsynet skal spille en rolle i diskrimineringslovgivningen.
- Vi støtter ikke utvalgets forslag om å fjerne dagens redegjøringsplikt. Tvert imot bør både denne plikten og aktivitetsplikten styrkes. En forutsetning for å gjennomføre disse pliktene vil uansett være sanksjonsmuligheter. I stedet for å diskutere muligheten for å flytte tilsynsoppgaver fra LDO til Arbeidstilsynet, fordi Arbeidstilsynet har bedre sanksjonsmuligheter, bør man vurdere å gi LDO styrkede sanksjonsmuligheter.

- Arbeidslivets organisasjoner må fortsatt ha aktivitetsplikt på likestillingsområdet.
- NSF støtter fullt ut forslaget om at arbeidsgivers opplysningsplikt skal omfatte lønn, herunder kriteriene for lønnsfastsettelsen. Vi støtter likeledes forslaget om å gi tillitsvalgte og verneombud rett til skriftlige opplysninger fra arbeidsgiver om lønn og kriterier for lønnsfastsetting ved mistanke om lønnsdiskriminering.
- NSF har ingen innvendinger mot forslaget om at seksuell orientering, politisk syn og alder tas ut av arbeidsmiljøloven og inn i ny diskrimineringslov.
- Vi har heller ingen innvendinger mot forslag om utvidet virkeområde for seksuell orientering og politisk syn til alle samfunnsområder.

Med vennlig hilsen



Lisbeth Normann  
Forbundsleder



Harald Jesnes  
Forhandlingssjef

Kopi: