

Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo

Kontaktperson: Ann Kristin Krokan  
Telefon: 977 70 195

Dato: 2009-30-12

---

## **Høringsuttalelse til forslag om felles lov mot diskriminering**

**ULOBA, Andelslag for Borgerstyrt personlig assistanse, støtter innføring av en ny felles lov mot diskriminering.**

**Et samlet diskrimineringsvern vil styrke våre gruppers rettigheter, og det vil øke bevisstheten om diskriminering generelt. Det vil dessuten bidra til større rettssikkerhet for oss som har rettighetene, og mer forutsigbarhet for dem som har pliktene.**

**En felles lov vil også kunne fjerne ulikheter i diskrimineringsvernet for de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene, slik at vi kan unngå rangering av befolkningsgrupper.**

**ULOBA er stort sett tilfreds med lovforslaget, men mener at det finnes svakheter, spesielt i form av usaklig forskjellsbehandling av de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene.**

**En slik forskjell i diskrimineringsvernet er for eksempel at funksjonshemmede ikke blir likestilt med andre grunnlag før vi får på plass et rettskrav til varer og tjenester, og til informasjon. Den nye felles loven må derfor rette opp manglene i DTL.**

**Det er viktig for ULOBA at funksjonshemmede vernes mot diskriminering også på områder der andre lover kommer til anvendelse. Spesielt er vi opptatt av at man ved behandling av søknader om Borgerstyrt personlig assistanse legger kravet om likestilling og ikke-diskriminering til grunn.**

**ULOBAAs uttalelsen støtter i det alt vesentlige opp om Stopp Diskrimineringen sin høringsuttalelse.**

### **§ 1**

#### **Lovens formål**

**Diskrimineringsgrunnlaget er funksjonsevne**

Betegnelsen funksjonsnedsettelse bør erstattes med **funksjonsevne** i oppstillingen av diskrimineringsgrunnlag i §§ 1 og 4.

ULOBA BA, andelslag for Borgerstyrt personlig assistanse  
Postboks 2474 Strømsø, 3003 Drammen

Kategorier som kjønn, seksuell orientering, hudfarge og etnisitet omfatter ikke bare ett kjønn (kvinne), én seksuell orientering (homofili), én hudfarge (ikke-hvit) eller én etnisitet, dvs ikke etnisk norsk. Dermed har også personer med hvit hudfarge, heterofil eller annen legning, og norsk etnisitet et diskrimineringsvern.

Dette kan ha betydning i tilfeller der minoritetsbefolkningen utgjør majoriteten, f.eks. i trossamfunn, på restauranter og arbeidsplasser som drives av minoritetsgrupper i befolkningen.

### **ULOBA mener at alle som utsettes for diskriminering har krav på samme vern i en ny felles lov.**

Vi mener det er viktig å ha med en åpen kategori. Det som i et samfunn oppfattes som diskrimineringsgrunnlag, er preget av fordommer og forestillinger bygd på de oppfatningene som er rådende.

Det vil høyst sannsynlig oppstå nye diskrimineringsgrunnlag, for eksempel som følge av nye diagnoser eller historiske hendelser.

Vi mener samtidig at de grunnlag som i dag er identifisert, listet opp og nevnes eksplisitt, og gis fulle rettigheter.

## **§ 3**

### **Lovens stedlige virkeområde**

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

Barn og voksne med funksjonsnedsettelse må ha de samme muligheter som andre til å bo og oppholde seg på Svalbard. Dette vil for eksempel gjelde en funksjonshemmet persons mulighet til å jobbe på Svalbard, eller ansattes funksjonshemmede familiemedlemmer. 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. Den amerikanske diskrimineringsloven, ADA, omfatter også utenlandske skip i amerikansk havn.

## **§ 4**

### **Forbudet mot diskriminering**

#### **ULOBA støtter flertallsforslagene.**

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, og bytte ut ”diskriminering” med ”usaklig forskjellsbehandling”, når diskrimineringsbegrepet nå har fått festet seg.

## § 7

### **Forbudet mot trakassering**

**Likestillingslovens definisjon av trakassering må gjelde over alt.**

Etter likestillingsloven er det tilstrekkelig at hendelsen (trakasseringen) har skjedd én gang, mens det for de andre diskrimineringsgrunnlagene bare er innefor arbeidslivet det er tilstrekkelig med én hendelse.

Vi ser ingen grunn til at ikke alle diskrimineringsgrunnlag skal ha det samme vernet mot trakassering, også utenfor arbeidslivet.

## §§ 14 og 26

### **Aktivitetsplikt**

**Aktivitetsplikten bør forskriftsfestes for virksomheter med minst 20 ansatte.**

Vi mener at grensen på 50 ansatte før aktivitetsplikten slår inn er satt for høyt, og mener at en nedre grense på 20 ansatte er riktig. Både Sverige og Finland har satt grensen lavere enn 50 ansatte.

**Aktivitetsplikten må forankres slik at den blir mest mulig effektiv å gjennomføre.**

Oppfylging av aktivitetsplikten må sikres på en effektiv og egnet måte, men vi ser det ikke hensiktsmessig å legge dette inn i bedriftens HMS-arbeid.

**Aktivitetsplikten må opprettholdes for arbeidslivets organisasjoner.**

Vi er sterkt uenig i Graverutvalgets begrunnelse for å fjerne aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner.

Organisasjonene framviser generelt liten bevissthet om funksjonshemmedes situasjon på arbeidsmarkedet, og mange funksjonshemmede klager 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.

**Særskilt aktivitetsplikt for utdanningsinstitusjoner.**

Vi trenger en særskilt aktivitetsplikt for utdanningsinstitusjoner.

En slik plikt vil øke bevisstheten om hvordan hindringer kan oppstå i utdanningssystemet, og sikre at institusjonene finner fram til egnede tiltak for å skape like muligheter for ansatte og studenter.

Plikten bør omfatte både læringsmiljøet, utdanningstilbudet og læringsressursene.

## **Redegjøringsplikten må videreføres og styrkes.**

Formålet med en felles lov kan ikke være å svekke eksisterende lovgivning. Å fjerne redegjøringsplikten ville innebære en direkte svekkelse av dagens lovgivning, og være et alvorlig tilbakeskritt for likestillingsarbeidet.

Det at offentligheten får tilgang til rapportene som utarbeides, er av stor betydning. Tiltaksrapportering vil ha stor interesse både for pådrivere i likestillingsarbeidet, og for forskere og andre som samler inn data om inkludering og likestilling i arbeidslivet.

Redegjøringsplikten er en forutsetning for at aktivitetsplikten blir oppfylt, så lenge det ikke innføres sanksjoner.

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

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

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.

Vi mener at i stedet for å fjerne redegjøringsplikten, må tilsynet tvert imot styrkes ved at man styrker Ombudet.

Offentlig innsyn i årsberetninger og årsbudsjetter gjør det mulig for organisasjoner og kommunale og fylkeskommunale råd for funksjonshemmede å bidra til bevisstgjøring og til at lovens krav etterleves.

## **§ 17**

### **Læremidler**

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

ULOBA kan ikke forstå at det er behov for å utrede om læremidler skal bygge på likestilling i forhold til alle diskrimineringsgrunnlag.

Utdanningsdirektoratet har i lang tid hatt fokus på rasisme i skolen, og tilbudt læringsressurser for å bekjempe etnisk diskriminering.

Det har ikke vært gjort tilsvarende innsats i forhold til funksjonshemmede, og funksjonshemmede nevnes ikke i læreplaner og undervisningsopplegg i menneskerettsundervisning. Det finnes derfor eksempler på lærebøker som behandler funksjonshemmede fordomsfullt.

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

## **ULOBA støtter utvalgets forslag om å utrede tilrettelegging av læremidler.**

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, elever og studenter**

Skolens virksomhet er rettet mot absolutt alle, og skolen bør derfor pålegges plikt til universell utforming uten differensiering av brukergrupper. Hele skolebygget skal kunne brukes av alle.

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

Sektorlovgivningen har ikke et like sterkt tilretteleggingskrav som DTL. Opplæringsloven krever ikke universell utforming. Universitetsloven mangler både definisjon av universell utforming og retningslinjer for uforholdsmessighetsvurderingen. Derfor må disse områdene inn i en felles diskrimineringslov.

#### **Plikten til universell utforming må omfatte arbeidsplasser og IKT i arbeidslivet.**

Retten til individuell tilrettelegging ivaretar ikke arbeidstakeres tilretteleggingsbehov. Det trengs en utredning om universell utforming av IKT i arbeidslivet, da IKT er et like viktig område som bygg, men 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.

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

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

## **§§ 20, 21 og 27**

### **Plikt til individuell tilrettelegging**

#### **ULOBA støtter bruken av begrepet "egnet".**

Forslaget om å bytte ut begrepet "rimelig" med begrepet "egnet" er viktig, for presis begrepsbruk kan ha stor betydning for utfallet av diskriminerings saker på dette området.

## **§ 23**

### **Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse**

**Forbudet må også omfatte funksjonsevne.**

Lovfesting av et forbud mot innhenting av opplysninger om funksjonsnedsettelse, vil bevisstgjøre arbeidsgivere om at de ikke har krav på å vite at en person har en bestemt funksjonsnedsettelse før personen innkalles til intervju.

## **§ 29**

### **Oppreisning og erstatning**

**Oppreisning og erstatning uavhengig av objektive skyld.**

Regelen om objektivt skyldkrav må gjelde også utenfor arbeidslivet. Det er 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.**

Nemndas myndighet til å vedta oppreisning bør også 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.**

Om noen utøver vold som beskrevet i denne bestemmelsen, er det straffbart etter straffeloven. I tillegg har straffeloven en egen bestemmelse om straffeskjerpning ved hatmotivert kriminalitet. Vi mener derfor at denne bestemmelsen ikke hører hjemme i denne loven.

**ULOBA støtter utvalgets flertall om at Norge bør ratifisere tilleggsprotokoll 12 til EMK.**

**ULOBA 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.**

Med vennlig hilsen

Vibeke Marøy Melstrøm  
Daglig leder

Ann Kristin Krokan  
Kommunikasjonskonsulent