



Aetat Arbeidsdirektoratet

Høringsuttalelse fra Aetat på

"Forskrift om organisering og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, samt endringer i påtaleinstruksen kap. 5"

Høringsuttalelse til Barne- og familiedepartementet

Deres referanse: 200501609

Vår referanse: 20050126 –2

Dato: 13.09.2005

Ansvarlig avdeling: HR

Aetat har kommentere på følgende områder

- Omfang av mandat ; kompetanse og oppgaver
- Målgruppe
- Tilgjengelighet for enkelt personer
- Grensedragning mot andre organer
- Veiledning og støtte i enkeltsaker
- Saksomkostninger
- Samlokalisering

Innledning

Aetat har mottatt forskriften til høring. Høringsfristen er satt til 14. september 2005. Aetat har ikke avgitt egen høring for Odelsingsproppisjonen (Ot.prp.) nr 34(2004-2005) "Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudsloven)". Det er denne Ot.prp. som ligger til grunn for utformingen av mandatet for Ombudet og nemnda. Det er også i dette dokumentet at diskusjonen og redegjørelsen for selve saksområdet, evaluering av de ulike organene og grunnlaget for ny lovendring ligger. Aetat fokusere i sin høring på selve utformingen av mandatet.

Generelle kommentarer

Ombudet og nemnda vil få et meget bredt og mangefassetert arbeidsområde. Aetat ser positive synergier i samlokalisering og felles organisering av organer som arbeider med likestilling og diskriminering (blant annet støtter siste avsnitt i §1 dette). Aetat ser samtidig en fare for at ombudet får for stort område som de skal dekke, rent kompetansemessig og organisatorisk.

Like stor utfordring ligger det i å holde fokus på så mange områder og oppgaver som nå er foreslått tildelt ombudet. Aetat ser viktigheten av at både likestilling og etnisk diskriminering må settes på agendaen innen norsk arbeidsliv og samfunnsliv. Det er avgjørende at saksfeltene ikke må bli konkurrerende verken internt eller eksternt, men får en likebehandling og at felles kompetanse på områder hvor det er riktig sees sammen, men at der hvor det er ulikhet også behandles ulikt.

Aetat ønsker en ennå tydeligere innledning til mandatet som beskriver hvem som er målgruppen og hva som er hovedfokuset for det foreslåtte ombudet og nemnda. Det er nå ikke veldig tydelig beskrevet i selve mandatet.

Aetat støtter forslaget om å gjøre ombudet så tilgjengelig som mulig, ved å være et lavterskel tilbud og dermed videreføre Likestillingsombudet og SMED intensjoner på dette området.

Del 1 Likestillings- og diskrimineringsombudet

Til "§1 Mandat for Likestillings- og diskrimineringsombudet"

Aetat støtter de arbeidsområdene som er foreslått i mandatet for ombudet (jmf. §1). Alle områdene er viktige for resultatet. Sammen støtter dette opp om en helhetlig tilnærming til området diskriminering og likestilling. Aetat vil samtidig påpeke at mandatet i §1, kan tydelig gjøres med tanke på hvem som er målgruppen for arbeidet til ombudet (slik det foreligger nå) og mulig si noe om planlagte endringer, slik det er omtalt i Ot.prp- 34 (2004-2005). Det fremgår ikke så tydelig i innledning eller i hver av underpunktene hvem som er hovedgruppen for de enkelte tiltakene, da ordlyden endrer seg i de ulike underpunktene. For eksempel er det i §1 a) benyttet " ..pådriver for likestilling og mot diskriminering.." .I §1 b) benyttes likestilling og likebehandling. I §1 d) omhandles bare etnisk mangfold. I §1 e) er det igjen "...formidle kunnskap om likestilling...., samt overvåke art og omfang av diskriminering". Målgruppene innen de enkelte områdene kan oppleves som uklare.

Grensegang mot andre instanser med ansvar for lover og retningslinjer, samt veiledningsoppgaver innen beslektede områder

Aetat er svært fornøyd med den økte fokusering på veiledning mot arbeidslivet som er foreslått pålagt ombudet på området etnisk diskriminering. I et arbeidsmarked i stadig endring, er bistand og støtte et gode for arbeidsgivere og for arbeidstakere. Dette for bedre å lykkes i arbeidet med et mer integrert og rettferdig arbeidsliv.

Aetat ser ellers frem imot et godt samarbeid med ombudet, og imøteser en klar grensedraging mellom Aetat sitt ansvarsfelt og ombudets ansvarsfelt med hensyn til etniske minoriteter og arbeidslivet.

Til § 2 Veiledningsplikt

I forslaget slik det ligger kan det være noe usikkerhet knyttet til hvor langt ombudet skal gå i å støtte enkeltpersoner. Det er viktig å sikre at det står sentralt i ombudets arbeid å bistå enkeltpersoner i saker som omhandler diskriminering. Aetat anser det som viktig å ha et organ som har god kompetanse og stor troverdighet i arbeidet med likebehandling i arbeidslivet for alle grupper. Gjennom enkeltsaker vil ombudet styrke sin kompetanse og forståelse for de utfordringer arbeidsgivere og ansatte har i dag.

SMED har i dag mulighet til å representere enkeltpersoner/grupper eksternt. Denne mulighetene er fjernet i nytt forslag. Aetat er usikker på begrunnelsen for dette. Aetat ønsker at det gis mulighet til å gjøre dette og at ombudet får denne mulighet på hele sitt saksfelt. Aetat ser at det kan ha med ressurser å gjøre, og med objektivitet å gjøre, men samtidig er det et ombud som også skal ivareta den enkeltes rettigheter, ikke bare det offentliges behov for kompetanse, håndhevelse av loven etc.. Denne muligheten vil støtte målet om å være et lavterskel tilbud jf §3. Dette er et punkt som Aetat er veldig glad for å se dette beskrevet så tydelig.

Del 2 Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Til organisering og utøvelse av nemndas arbeid har Aetat to kommentarer.

Saksomkostninger

Aetat ønsker å videreføre ordningen at ombudet skal dekke saksomkostninger for partene der ombudet tilbringer saken inn for nemnd (§ 29 i dagens forskrift). Det argumenteres for at dette forekommer sjelden og derfor fjernes som mulighet. Det bør etter vår mening fremdeles være en mulighet for å sikre at også disse sakene blir tatt opp til behandling. Det kan være saker som bør behandles uavhengig av økonomisk kapasitet hos partene dersom ombudet mener det er ønskelig.

Samlokalisering

Det er foreslått samlokalisering av ombudet, nemnda og nemndas nye sekretariat. Aetat ser klare fordeler med dette, både med tanke på kompetanse og miljø, men ser også at det kan bli et vel mange roller på samme sted. Nemnda fungerer som klageinstans også på saker som ombudet har uttalt seg om. Med tanke på objektivitet og uavhengighet bør det vurderes å holde disse adskilt geografisk. Det er positivt at nemnda har et eget sekretariat i forhold til kapasitet og uavhengighet.

Påtaleinstruksen Kap. 5

Aetat har ingen kommentar til foreslåtte endringer her.

Aetat ønsker det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda lykke til i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Vi ser frem til et godt samarbeid i 2006.