

**Torgersen Bjørg**

**Fra:** Berit Vegheim [berit.vegheim@chello.no]  
**Sendt:** 12. september 2005 12:35  
**Til:** Postmottak BFD  
**Emne:** Høringsuttalelse fra Stopp Diskrimineringen

BARNE- OG FAMILIETIDEN		MASS
365.01		AS
13 SEPT 2005		
SAKSNR:	2005/01609	TRGN:



Høringsutt forskrift  
Likest og...

Vedlagt oversendes høringsuttalelse til forslag til forskrift for Likestillings- og diskrimineringsombudet

Med vennlig hilsen  
Berit Vegheim  
daglig leder Stopp Diskrimineringen  
Tlf.: 99582825  
epost: berit@stopdisk.no  
www.stopdisk.no

-033



# DISKRIMINERINGEN

Barne- og familiedepartementet  
Postboks 8036 Dep.  
0030 Oslo

## Høring forskrift for Likestillings- og diskrimineringsombud og nemnd

Stopp Diskrimineringen takker for invitasjon til høring om forskrift for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Stopp Diskrimineringen vil innledningsvis understreke at all diskriminering er like viktig å bekjempe. Norge er forpliktet av internasjonale menneskerettighetskonvensjoner til å sikre *enhver* et vern mot diskriminering. Vi vil derfor nok en gang beklage det hastverk norske myndigheter har utvist når det gjelder opprettelse av et felles Ombud *før* et harmonisert lovverk, dvs. et lovverk som sikrer alle diskriminerte grupper samme grad av vern mot diskriminering, er på plass.

Dette misforholdet vil fra første dag føre til store ulikheter gruppene imellom hva Ombudets ressursbruk, kompetanse, oppmerksomhet og virkemiddelbruk angår. Det er som vi tidligere har påpekt, ytterst uheldig at det apparatet som er satt til å verne grupper mot diskriminering, selv utøver en diskriminerende praksis. Ombudet vil måtte forholde seg til at handlinger som ifølge lovgivningen er diskriminerende overfor en gruppe, er tillatt om de rammer en annen gruppe. Stopp Diskrimineringen kan vanskelig se at et Ombud kan unngå å sende ut signaler om at noen grupper er mer verdt enn andre. Et typisk eksempel på en handling som Ombudet vil måtte behandle ulikt alt etter hvem den rammer, er å nekte noen adgang til et utested. Det er forbudt å stenge noen ute fra et utested dersom det skjer på grunn av hudfarge, men det er tillatt dersom det skjer på grunn av andre synlige kjennetegn ved personens utseende og fremtoning. Spasmer, ansiktstrekk og øyne som oppfattes som unormale er i dag helt legitime grunnlag for å nekte folk adgang. Utestedene vil etter hvert få bekreftet av Ombudet at de kan behandle folk ulikt.

- **Etableringen av felles Ombud fra 1.1.06 må sette fart i arbeidet med å få på plass et harmonisert lovverk som sikrer alle diskriminerte grupper *samme grad av vern mot diskriminering*, og Stopp Diskrimineringen forventer at Regjeringen vil prioritere dette arbeidet.**

## Ombudets mandat på arbeidslivsområdet

Arbeidslivsområdet skiller seg i dag ut som det området hvor diskrimineringsvernet er mest harmonisert for utsatte grupper. Det er derfor uforståelig og uakseptabelt at Ombudets mandat innebærer utstrakt forskjellsbehandling av gruppene også i

---

**Borgerrettsstiftelsen - STOPP DISKRIMINERINGEN**

- Org.nr. 985 208 786

Kampengt. 16, 0654 Oslo – Tlf.: 99 58 28 25

<berit@stopdisk.no – <www.stopdisk.no

forhold til diskriminering i arbeidslivet. Stopp Diskrimineringen kan ikke se noen saklig grunn for å **forbeholde veiledningstjenesten til å fremme etnisk mangfold i arbeidslivet**, jf § 1d) i formålsparagrafen. Ved å etablere en veiledningstjeneste for kun en av gruppene som omfattes av samme diskrimineringsvern i lovgivningen, sender Ombudet ut et signal om at diskriminering av de andre gruppene enten ikke utgjør et så stort problem, eller at de andre gruppene ikke er så viktige. Begge typer budskap vil vi karakterisere som diskriminerende i seg selv.

Stopp Diskrimineringen vil minne om at mennesker med nedsatt funksjonsevne er den av gruppene som omfattes av diskrimineringsvernet i nåværende § 54 B i arbeidsmiljøloven, som har den høyeste arbeidsløshetsraten, med sysselsettingsandeler ned i 20 og 30 % avhengig av funksjonsnedsettelse. For ordens skyld vil vi understreke at det er en utbredt misoppfatning at nedsatt funksjonsevne er ensbetydende med redusert arbeidsevne.

Stopp Diskrimineringen vil videre minne om at Cranfield-undersøkelsen fra 2004 slår fast at Norge har et av de mest diskriminerende arbeidsmarkeder (av over 40 vestlige land). Arbeidsgivere gir klart uttrykk for at de ikke er interesserte i å rekruttere verken mennesker med funksjonsnedsettelser, etniske minoriteter eller langtidsledige.

Stopp Diskrimineringen vil hevde at norske myndigheter nå legger opp til en forskjellsbehandling som kan **forsterke** et fra før av stort samfunnsproblem. Den planlagte veiledningstjenesten vil bli et svært verdifullt virkemiddel for å bekjempe diskriminering og fordommer i arbeidslivet. Dersom veiledningstjenesten skal lykkes med å endre holdninger hos arbeidsgivere, er det imidlertid en forutsetning at den fremstår som troverdig aktør utad. Det vil den ikke gjøre så lenge den selv skal fremme budskap som avgrenser forståelsen av mangfold til kun å bety etnisk mangfold.

- **Stopp Diskrimineringen vil derfor på det sterkeste henstille til regjeringen om å utvide Ombudets veiledningstjeneste til å omfatte alle diskrimineringsgrunnlag.**

Dersom norske myndigheter mener å ha grunnlag for å gi det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet et mandat som innebærer så ulik dimensjonering av innsats, ressurser og oppmerksomhet, ber vi om en redegjørelse for dette. Vi viser til våre innledende merknader om hvilke uheldige konsekvenser det har å etablere et felles håndhevingsapparat før lovgivningen er harmonisert, og stiller spørsmålstegn med hvorvidt tiden er moden for et felles Ombud i Norge når det ikke engang kan sikre likebehandling på et område hvor lovgivningen faktisk ikke er til hinder for det.

### **Ombudets kommunikasjon**

Stopp Diskrimineringen mener det er urovekkende at BFD i sine kommentarer til §§ 2 og 3 synes helt å ha glemt at også mennesker med nedsatt funksjonsevne fra nyttår er omfattet av Ombudets tjenester. Det fremgår tydelig av kommentarene at de

kommunikasjonsproblemer man ser for seg, utelukkende er knyttet til manglende norskkunnskaper. Vi siterer fra kommentar til § 2:

*Ombudet skal ha en kommunikasjonsform som sikrer at alle personer skal ha tilgang til håndhevingsapparatet, uavhengig av om vedkommende har gode norskkunnskaper. Spesielt i saker om etnisk diskriminering kan det stilles særskilte krav til veiledning. Ombudet må vurdere behovet for å benytte tolk eller oversetter i tilfeller hvor dette kan være nødvendig.*

Stopp Diskrimineringen vil minne om at det finnes flere typer funksjonsnedsettelse som innebærer kommunikasjonsproblemer. Det faktum at disse vanligvis ikke tenkes på og trekkes inn i sammenhenger hvor kommunikasjon er tema, understreker bare betydningen av å ha et bredere fokus på hvilke typer kommunikasjonsmåter Ombudet må ta hensyn til. Med tolk skal man også forstå tegnspråktolk, tegn til tale tolk og skrivetolk. Videre vil noen ha skriftlig informasjon i andre formater enn MS word. Andre vil kanskje trenge en mer lettfattelig informasjon enten skriftlig eller muntlig.

Særlig er bruk av ulike typer tolker forbundet med kostnader som må tas i betraktning, fordi disse kostnadene må dekkes av Ombudet.

- **Stopp Diskrimineringen krever at Ombudet får de ressurser som er nødvendige for å sikre alle lik tilgang til håndhevingsapparatet**

#### **Dekning av utgifter til advokatkostnader**

BFD foreslår å oppheve ordningen med dekning av advokatkostnader for partene i saker som ombudet bringer inn for klagenemnda. Blant annet begrunnes dette med at ordningen har svært liten betydning i praksis. Og at en slik ordning er overflødig siden dette håndhevingsapparatet skal være alternativ til det ordinære rettssystemet.

Stopp Diskrimineringen har forståelse for argumentene, men vil likevel gå inn for at nåværende ordning i § 29 videreføres. Vi finner det uheldig å avskaffe en slik ordning på grunnlag av erfaring med kun et av diskrimineringsgrunnlagene. Etter vår oppfatning er det sannsynlig at de "nye" diskrimineringsgrunnlagene vil føre med seg flere slike saker hvor partene velger å benytte advokat. Det vil herske stor usikkerhet omkring utfall av saker på et til nå ukjent område, noe som vil føre til at en part vil føle behov for å la seg bistå av en advokat som parten har tillit til har den rette kompetansen.

- **Stopp Diskrimineringen anbefaler derfor å utsette en vurdering av om denne ordningen er overflødig til en har høstet erfaring med de "nye" diskrimineringsgrunnlagenes behov.**

Oslo, 12.9.05  
Med vennlig hilsen  
Berit Vegheim  
daglig leder

+