

BARNE- OG FAMILIEDEP.	KASS AR.
ARKIVNR. 365.01	
15 SEPT 2005	
SAKSBEH:	SIGN:
SAKSNR.: 2005/01609	

Barne- og familiedepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

-069

(Referanse må oppgis)
Vår referanse: 200501000-3
Arkivkode: 006
Saksbehandler: Bente Stenberg-Nilsen
Deres referanse: 200501609
Dato: 14.09.2005

Høringsuttalelse - Forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Vi viser til Barne- og familiedepartementets høringsbrev med vedlegg av 14. juni 2005. KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon) gir med dette sin uttalelse til forslag til Forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

KS vil generelt påpeke viktigheten av at både likestillings- og diskrimineringsombudet og nemnda utad fremtrer som upartiske og nøytrale organer. Selv om ombudet skal ha en pådriver- og veiledningsfunksjon er det viktig at det bevarer sin integritet, særlig fordi ombudet i visse saker også er tillagt en håndhevingsfunksjon. KS er opptatt av at det i forbindelse med utføringen av ombudets oppgaver bør foretas et organisatorisk skille mellom de som skal ivareta pådriver- og veilederrollen og de som skal ivareta håndhevingsfunksjonen.

Merknader til enkelte paragrafer

§ 2 Veiledningsplikt

Det bør fremgå klarere av kommentarene til bestemmelsen at veiledningen skal gjelde begge/alle berørte parter i en sak. Det kan synes som om kommentarene først å fremst omtaler en veiledningsplikt overfor den som har brakt en sak inn for ombudet.

Videre vil det etter KS' oppfatning være hensiktsmessig om ombudet på et tidlig tidspunkt i saken, som en del av veiledningen, forsøkte å bringe klarhet i om det finnes et reelt grunnlag for klagen. I en slik prosess vil det kunne avdekkes eventuelle misforståelser, noe som kanskje også kan virke konfliktdepende og føre til at saker løses uten at det er nødvendig med en uttalelse fra ombudet.

§ 7 Ombudets oppfølging av nemndas vedtak

Særlig i forhold til § 7 nr 1. om oppfølging av nemndas vedtak bør det vurderes om ikke denne oppgaven bør tilligge nemndas sekretariat. Det vises til at nemndas sekretariat i henhold til forslaget § 10 annet ledd skal inndrive pålagt tvangsmulkt.

§ 9 Oppnevning av nemndas medlemmer

Det sies ikke noe i forslaget til forskrift om kompetansen til nemndas medlemmer. Det fremgår imidlertid av lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 5 annet ledd annet punktum at leder og nestleder skal oppfylle kravene som er foreskrevet for dommere. Loven sier heller ikke noe om de øvrige medlemmenes kompetanse. KS mener at nemndas nøytralitet og upartiskhet best ivaretas dersom nemnda sammensettes først og fremst på bakgrunn av fagkompetanse. Vi viser til omtalen av nemndas sammensetning og kvalifikasjoner i Barne- og familiedepartementets brev av 5. juli 2005, der ulike organisasjoner og institusjoner inviteres til å foreslå kandidater til verv i nemnda.

KS vil som arbeidsgiverorganisasjon fremheve at en vesentlig del av Likestillingsnemndas saker i dag gjelder saker i arbeidslivet. Det er videre grunn til å tro at mange av de saker som vil bringes inn for nemnda på grunn av andre diskrimineringsgrunnlag også vil ha en tilknytning til arbeidslivet. Det er derfor viktig at nemnda har nødvendig kunnskap om de spesielle forhold som gjør seg gjeldende i arbeidslivet både innen det tariffrettslige felt og arbeidsrett generelt. Slik kompetanse er etter KS' vurdering nødvendig selv om tariffpartene er gitt uttalerett om tariffspørsmål i henhold til forslaget § 12. Departementet bør derfor videreføre en ordning på linje med bestemmelsen i dagens forskrift om likestillingsnemnda § 15, og dermed sikre at representanter både for arbeidsgiver og arbeidstakersiden oppnevnes som medlemmer av nemnda.

§ 12 Saksforberedelse

I forslaget § 12 fjerde ledd siste setning gis det uttalerett i en sak for andre som må anses å ha "særlig interesse i sakens utfall". Det er viktig at nemnda/nemndas sekretariat sørger for at alle relevante interessenter i en bestemt sak gis mulighet for å uttale seg, slik at nemndas opplysninger i saken blir mest mulig balansert.

§ 13 Beramning av møter og møteinnkalling

Partene i en sak har anledning til å møte i nemndas møter, og det er viktig at denne muligheten gjøres reell. Det gjelder særlig der nemnda innkaller "partene dersom den mener dette er nødvendig for sakens opplysning", jf. forslaget § 13 tredje ledd. Det bør derfor søkes avklart med partene på forhånd at det påtenkte tidspunktet for møtet passer, og uansett vil en frist for innkallelse på to uker, slik som foreslått, være for kort. Det må tas høyde for at det i alle fall i større organisasjoner er nødvendig med en viss tid for å avklare hvem som skal møte, nødvendig tid til forberedelser osv.

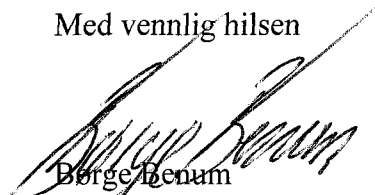
§ 19 Tvangsmulkt

I forslaget § 19 med kommentarer legges det opp til en atskillig mer omfattende og aktiv bruk av tvangsmulkt enn det som er indikert i lovtekst med forarbeider. KS ser dette som betenkelig. Det er av sentral betydning at det gjøres en konkret vurdering av behovet for og eventuell formen på en tvangsmulkt i hvert enkelt tilfelle. KS er således betenkt over utformingen av momentene i kommentarene, og viser særlig til punktet om at subjektiv vurdering av opplevelsen av krenkelsen skal være moment. KS mener også det er unødvendig og like fleksibelt at forskriften sier at tvangsmulkten skal være dagmulkt. På bakgrunn av at det kan være snakk om diskriminering av svært ulik karakter og som krever

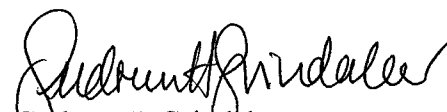
svært ulike tiltak for å rettes opp, vil behovet for fleksibilitet og tilpasning til den enkelte sak være viktig. Som eksempel vises til at diskriminering som skyldes holdning er svært forskjellig enn der det er snakk om et tilretteleggingsbehov.

KS mener også forskriften bør bestemme at tvangsmulkten opphører å løpe dersom det blir tatt ut søksmål vedrørende prøving av nemndas vedtak.

Med vennlig hilsen



Børge Benum
Leder
KS Advokatene



Gudrun H. Grindaker
Direktør
KS Arbeidsgiverutvikling
og omstilling