

Barne –og familiedepartementet,
Postboks 8036 Dep,
0030 Oslo

BARNE OG FAMILIEDEP.	
ARKIVNR. 365.01	Ar.
- 7 SEPT 2005	
SAKSBEH.	SIGN.:
SAKSNR. 200501609	

-035

Saksbehandler: Eli Knøsen

Oslo, den 12.09.05



Forskrift om organisasjon og virksomhet for likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemda – høringsuttalelse

Norges Handikapforbund (NHF) er en uavhengig interesseorganisasjon som arbeider for full likestilling og samfunnsdeltakelse for mennesker med funksjonsnedsettelse.

Hovedmålgruppen er bevegelseshemmede.

Alle mennesker er likeverdige og har rett til et selvstendig liv. Funksjonshemming er et resultat av utestenging og manglende tilgjengelighet. Vårt krav om likestilling med andre borgere dreier seg om å oppnå grunnleggende menneskerettigheter. Fysisk utestenging og sosial isolasjon er diskriminering.

Generelle merknader

Norges Handikapforbund har i tidligere innspill til Ot. prp. nr.33(2004-2005), 34(2004-2005) og 35 (2004-2005) ment at Regjeringen har kjørt en forhastet og udemokratisk prosess i arbeidet med lovforslagene. Det er et paradoks at et ombud som skal fremme likestilling skal ha ulik oppmerksomhet på diskrimineringsgrunnlag på forskjellige samfunnsområder. Dette reduserer folks tillit til et ombud – og vil også være uheldig for forholdet mellom diskriminerte grupper.

Del I Likestillings- og diskrimineringsombudet

§ 1 Mandat for Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er gitt følgende arbeidsoppgave under pkt.d):
Veiledningstjeneste om etnisk mangfold i arbeidslivet. I kommentaren til bestemmelsen står det: *"Denne aktivitetsplikten skal ses i sammenheng med at likestillingsloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, systematisk og målrettet for å fremme likestilling på alle samfunnsområder. Diskrimineringsloven har ikke en tilsvarende bestemmelse, derav spesifiseringen og avgrensningen i forhold til etnisk mangfold i arbeidslivet."* NHF mener det er et viktig tiltak at ombudet skal spre kunnskap og gode eksempler som skal bidra til å bedre håndtere og øke etnisk mangfold i arbeidslivet, men vi er uenig i at det legges opp til forskjellsbehandling mellom diskrimineringsgrunnlagene som ombudet skal beskytte.

Ifølge en stor arbeidslivsundersøkelse fra Cranfield¹ som er gjort i 40 land, har Norge et arbeidsmarked som på mange måter er blant de mest diskriminerende i Europa. I underkant av halvparten av funksjonshemmede er yrkesaktive, mens tilsvarende for befolkningen totalt er 78%². Cranfield rapporten viste at Norge lå dårligst an i Europa når det gjelde ansettelse av funksjonshemmede i arbeidslivet. Arbeidsgivere har liten interesse for å ansette funksjonshemmede.

Pr. i dag har funksjonshemmede kun ett rettslig vern mot diskriminering som ombudet skal håndheve – og det er ved ansettelser i arbeidslivet. Med bakgrunn i dette er det lite tillitsvekkende at ombudet kun skal konsentrere sin veiledningstjeneste ovenfor ett diskrimineringsgrunnlag – etniske minoriteter. Med en slik forskjellsbehandling av diskrimineringsgrunnlagene vil ombudet selv oppfattes som diskriminerende.

NHF krever at veiledningstjenesten må omfatte alle grupper som ombudet skal beskytte.

§ 2 Veiledningsplikt

I kommentaren til paragrafen, siste avsnitt står det: *”Ombudet skal ha en kommunikasjonsform som sikrer at alle personer skal ha tilgang til håndhevingsapparatet, uavhengig av om vedkommende har gode norskkunnskaper. Spesielt 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”.* (Vår understrekning)

Dette er eksempel på urimelig forskjellsbehandling. Det er ikke bare i saker der vedkommende har dårlige norskkunnskaper eller saker som omhandler etniske diskriminering det bør stilles krav til riktig veiledning. Det er mange personer som er kommunikasjonshemmet på en eller annen måte og som trenger tilrettelagt veiledning. For eksempel kan synshemmede, hørselshemmede, dyslektikere eller døvblinde ha behov for tekniske hjelpemidler, tilpasset format eller tolk.

NHF krever at forskriften understreker ombudets plikt til å ha en kommunikasjonsform som sikrer at alle personer, uavhengig av forutsetninger og diskrimineringsgrunnlag, skal ha lik tilgang til håndhevingsapparatet.

§ 3 Henvendelse til ombudet

I siste setning i kommentaren til forskriften står det: *”Ombudet bør vurdere behovet for å benytte tolk eller oversetter i tilfeller hvor dette kan være nødvendig”.* Vi viser til våre kommentarer under § 2. Språk og tolk kan her forstås som ressurs når vedkommende har dårlige norskkunnskaper.

NHF anbefaler at et mulig hjelpebehov hos en brukergruppe ikke fremheves, men at forskriften pålegger ombudet ansvar for å sikre at alles henvendelser kommer fram og at det

¹ Cranet survey on comparative human resource management : executive report / Human Resource Research Centre, Cranfield School of Management. Publication info: Cranfield : Cranfield University, Cranfield School of Management, 2003

² SSB – rapport 2004/25 om Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet – fra Arbeidskraftsundersøkelsen, 48,7% av funksjonshemmede i arbeidsstyrken i 2004 – mot 78% av befolkningen totalt.

til enhver tid benyttes det mest hensiktsmessige hjelpemiddelet uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Del II Likestillings- og diskrimineringsnemnda

§ 9 Oppnevning av nemndas medlemmer og varamedlemmer mv.

Nemnda vil bestå av åtte medlemmer, herunder leder og nestleder, samt fire varamedlemmer som skal oppnevnes for inntil fire år av gangen jfr. Diskrimineringsombudsloven § 5 annet ledd. NHF mener det er nødvendig at nemndas medlemmer har solid kompetanse om de grupper som er gitt et rettslig vern mot diskriminering. Som kjent er Syseutvalgets innstilling, NOU 2005: 8 "Likeverd og tilgjengelighet" ute på høring. Utredningen er et forslag på rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Dersom et slikt rettslig vern vedtas, er det ikke usannsynlig at likestillings- og diskrimineringsnemnda også skal håndheve denne loven. Det er mulig at et slikt nytt rettslig vern trer i kraft i løpet av nemndas første 4 års periode.

NHF forutsetter at det tas hensyn til muligheten for utvidelsen av nemndas mandat i forhold til diskrimineringsgrunnlag, og sørger for at kompetanse på diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse også er representert blant nemndas medlemmer. Alternativt at nemnda settes samme på nytt når mandatet utvides uavhengig av bestemmelsen i diskrimineringsombudsloven § 5 annet ledd.

Dekning av saksomkostninger

Det foreliggende forskriftsforslag skal erstatte forskrift om organisering og virksomhet for likestillingsombudet og klagenemnda for likestilling. Sistnevnte gir i § 29 åpning for at den krenkede part kan få dekket sine saksomkostninger jfr. forvaltningslovens § 36. I det foreliggende forskriftsforslag er denne bestemmelsen ikke videreført. Begrunnelsen for dette skal være at bestemmelsen skal ha hatt liten betydning i praksis, da det til nå sjeldent har vært ombudet selv som bringer saker inn for nemnda.

En grunn til at bestemmelsen har hatt liten praktisk betydning kan være at informasjonen om denne muligheten ikke har vært god nok. Når flere diskrimineringsgrunnlag legges under ombudets ansvarsområde og personkretsen utvides, er det sannsynlig at interessen for å få prøvet sin sak, også med bistand fra advokat, vil øke.

På bakgrunn av ovennevnte **anbefaler NHF** at § 29 i forskrift om organisasjon og virksomhet for likestillingsombudet og klagenemnda for likestilling videreføres.

Med vennlig hilsen
NORGES HANDIKAPFORBUND



Lars Ødegård
generalsekretær