

BARNE- OG FAMILIEDEP.	RÅS Att:
ARKIVNR.: 365.01	
10 SEPT 2005	
SAKSBEH:	SIGN.:
SAKSNR.: 200501609	

Oslo, 14.9.5.

- 079

Høringsuttalelse til forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda.

Vedlagt følger høringsuttalelse fra Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet (MiA).

Vennlig hilsen


Eli K. Langset

Høringsuttalelse til forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda.

Del I Likestillings – og diskrimineringsombudet

1. Mandat

d) **Veiledningstjeneste** Dette er et svært positivt tilbud, som også stiller høye krav til kompetanse for den som innehar veiledningsfunksjonen. Vi anbefaler at det også legges vekt på å anbefale/opplyse om andre aktører med særskilt kompetanse på de enkelte temaer. Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet stiller gjerne sine erfaringer med pilotprosjekter fra flere norske arbeidsplasser til rådighet for Likestillings- og diskrimineringsombudet om det skulle være ønskelig.

f) **Forumsfunksjon.** Det er positivt at Ombudet skal ha en forumsfunksjon. For at denne skal få tilstrekkelig slagkraft og rekkevidde vil det være gunstig at Ombudet ser for seg et samarbeid med de aktører som allerede arbeider med dette, som f.eks Globale Oslo Nettverk, Utrop og Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet. Det er også viktig å få med aktører som har arbeidet med relevante problemstillinger som Anti-rasistisk senter, Kvinnefronten og Mirasenteret .Utfordringen er ofte å tiltrekke seg relevante aktører med tilstrekkelig makt og innflytelse i ulike miljøer til å foreta endringer.

Vi ser positivt på intensjonen om samarbeide med aktuelle aktører.

Det bør også ses på muligheter for eventuell godtgjørelse for frivillige og ideelle organisasjoner dersom det ønskes et omfattende og systematisk arbeid slik det er nevnt i kommentardelen.

2. Veiledningsplikt

Det er nødvendig og viktig å sikre veiledning i saker som angår etnisk diskriminering. Vi ser positivt på at aktiv bruk av tolk nevnes eksplisitt, vi vil gjerne tilføye at andre faktorer som tilgjengelighet, kommunikasjonsstil og troverdig oppfølging og er sentralt for å ivareta denne viktige funksjonen. Det er nødvendig med ”kulturkompetanse” og innsikt i hvordan diskriminering og herskertechnikker foregår og uttrykkes overfor ulike grupper. Forøvrig har vi gjennom våre nettverk i minoritetsmiljøene fått meget positive tilbakemeldinger på SMEDs håndtering av veiledning av personer med minoritetsbakgrunn. Det kan bli en utfordring å forklare den endrede rollen, men det er viktig å kommunisere klart fra første kontakt hva veilederen kan tilby av assistanse.

Del II Likestillings- og diskrimineringsnemda

9. Oppnevning av nemdas medlemmer og varamedlemmer mv.

I tillegg til de utvelgelseskriterier som er nevnt knyttet til kompetanse, er det særdeles viktig at en nemd som skal operere på dette saksfeltet er **mangfoldig sammensatt**. Den bør representere et bredt mangfold mht. etnisk og sosial bakgrunn, så vel som kjønn, legning, og religionstilknytning.

12. Saksforberedelse

Vi ser meget positivt på at nemda ser for seg muligheten av å be interesseorganisasjoner om å belyse aktuelle problemstillinger. Dette vil bidra til å styrke bredden i datatilfanget og sikre en saksbehandling der de relevante argumenter blir tilstrekkelig belyst. Det er i slike tilfeller viktig å være oppmerksom på at organisasjoner også kan ha sine særskilte interesser, og at man i visse tilfeller kanskje bør legge vekt på å trekke inn uttalelser fra mer enn en organisasjon, eventuelt bestille en rapport fra to organisasjoner som skal samarbeide om utarbeidelsen. Vi går ut fra at det også vil settes av noe midler til denne utredningsvirksomheten, som, anvendt på riktig måte, kan bidra til å styrke demokratiet.

Befaringer kan også være et sterkt og direkte virkemiddel, forutsatt at de er uanmeldte, og at det har vært en dialog med parten i forkant med tilstrekkelig frist for utbedring. På enkelte områder er vår erfaring at en del virksomheter ikke har tilstrekkelig kompetanse om hva regelverket krever, spesielt ikke i forhold til det viktige forebyggende arbeidet for å hindre at det oppstår konfliktsaker. Vi vil derfor anbefale at det satse mye på å gjøre informasjon tilgjengelig for virksomhetene og organisasjonene i arbeidslivet. Vi vil gjerne gjøre oppmerksom på lanseringen av Mangfoldsprisen i år, som kan være et positivt incitament for virksomheter til å synliggjøre sitt gode forbyggende arbeid. Dette er erfaringer både Ombudet og nemda kan ha utbytte av å ta del i.

16. Møte med nemda

Det er positivt at Ombudet gis anledning til å målbære saken til en av partene dersom dette er vanskelig for vedkommende f.eks pga. språkvansker. Dette vil sikre at rettighetene til enkeltpersoner blir bedre ivaretatt.