

JUSTISDEPARTEMENTET	
02 JAN 2006	
SAKSNR.:	200504026
AVD/KONT/BEH:	LOV/EO/HI
DOK.NR.:	140
ARKIVKODE:	

♂
OMBUD

Justisdepartementet
Lovavdelingen
Postboks 8005 Dep
0030 OSLO

Likestillingsombudet
Postadresse: Postboks 8048 Dep. 0031 Oslo
Kontoradresse: Grensen 5, 0159 Oslo
Sentralbord: 24 05 59 70
Telefaks: 24 05 59 80
E-post: post@likestillingsombudet.no

Sendes også på e-post: hilde.indreberg@jd.dep.no

Deres ref.

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)

Dato

200504026 EO HI/an

3012/2005/231 ABB/EJ

22. desember 2005

HØRING: LIKEVERD OG TILGJENGELIGHET – NOU 2005:8

Likestillingsombudet viser til departementets høringsbrev datert 7. juli 2005. Ombudet støtter utvalgets forslag om en lov om forbud mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Likestillingsombudet vil innledningsvis slutte seg til mindretallet bestående av Buvik, Fjellanger og Larsen vedrørende spørsmålet om universell utforming på områdene IKT og samferdsel. Dette mindretallet mener at en plikt til universell utforming på disse områdene må gjøres like forpliktende som for bygg, anlegg og opparbeidede uteområder. Ombudet er enig i dette. Tilrettelegging av IKT og offentlig transport vil ofte være helt grunnleggende forutsetninger for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne komme seg frem til de tilrettelegte bygningene, anleggene og uteområdene. Etter ombudets oppfatning er det lite formålstjenlig å begrense diskrimineringsvernet og tilretteleggingsplikten kun til noen samfunnsområder dersom man ønsker å bedre mulighetene for personer med nedsatt funksjonsevne til å delta på likefot med andre.

Mine videre kommentarer vil i hovedsak knytte seg til de enkelte bestemmelsene i utkast til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Hensynet til harmonisering av de regelverkene vi allerede har på diskrimineringsfeltet vil være et tungtveiende hensyn ved mine vurderinger.

§ 3 Aktivitetsplikt

I utkastet er det foreslått en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere i offentlig og privat sektor. Aktivitetsplikten er imidlertid noe mildere utformet for virksomhetene som arbeidsgivere enn i utøvelsen av deres virksomhet. Etter ombudets mening bør ikke virksomhetenes aktivitetsplikt differensieres på denne måten. For virksomhetens troverdighet som tilrettelegger og for å få et mest mulig effektivt og gjennomgående vern mot diskriminering, er det viktig at virksomhetene utøver aktiviteten så vel som arbeidsgivere og innenfor sitt virkeområde. Ved håndheving av aktivitetsplikten, vil det være vel så aktuelt, og ikke minst viktig, å etterprøve virksomhetens arbeid som arbeidsgiver, som å etterprøve den utadrettede delen av virksomheten.

§ 4 Forbud mot diskriminering

Forbudet mot direkte diskriminering er utformet annerledes enn tilsvarende bestemmelse i likestillingsloven. Utvalget legger likevel til grunn at det materielle innholdet i bestemmelsen er det samme. Likestillingsombudet setter spørsmålsteget ved hvorfor man velger å utforme bestemmelser med samme materielle innhold på en ulik måte. Selv om det i forarbeidene presiseres hvordan innholdet i bestemmelsen skal forstås, kan en ulik utforming være egnet til å forvirre og skape tvil om hva som egentlig menes med direkte diskriminering.

Likestillingsombudet er i tillegg skeptisk til at man gir vernet mot indirekte diskriminering ulikt gjennomslag i og utenfor arbeidslivet. Etter forslaget skal personer med nedsatt funksjonsevne ha et bedre vern mot indirekte diskriminering i arbeidslivet enn ellers i samfunnet. Ombudet ser ikke behovet for en slik differensiering av vernet. Når man først velger å utforme en lov som skal beskytte både mot direkte og indirekte diskriminering, bør man ikke begrense vernet. Saker hvor en for vid utforming av forbudet kan gi seg urimelige utslag, vil kunne løses ved å benytte den "sikkerhetsventilen" som ligger i uforholdsmessighetsvurderingen i den foreslåtte § 4 5.ledd.

§ 15 Håndheving

Likestillingsombudet synes det er positivt at håndhevingen av lovens bestemmelser deles mellom det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet og Plan- og bygningsmyndighetene. Ved at bestemmelsen om universell utforming av bygg og anlegg (§ 11) håndheves av Plan- og bygningsmyndigheten, vil man kunne få en effektiv håndheving av bestemmelsen og håndhevingen vil legges til de myndigheter som har spesialkompetanse på området. Rent kapasitetsmessig vil det antakelig også være vanskelig for ombudet å håndheve denne bestemmelsen.

§ 16 Oppreisning og erstatning

Det foreslås et objektivt ansvar for oppreisning i arbeidsforhold. Utenfor arbeidsforhold skal ansvaret for oppreisning være betinget av subjektiv skyld. Erstatningsansvaret foreslås i sin helhet å følge alminnelige erstatningsregler, det vil si et subjektivt ansvar.

Den foreslåtte bestemmelsen er i overensstemmelse med oppreisnings- og erstatningsbestemmelsen i den såkalte diskrimineringsloven og korresponderer til en viss grad med tilsvarende bestemmelse i likestillingsloven. Likestillingsloven har imidlertid bestemmelser om objektivt ansvar i arbeidsforhold hva gjelder både oppreisning og erstatning.

Likestillingsombudet mener det er uheldig at de tre lovene ikke er harmonisert fullt ut på dette området. Slik lovbestemmelsene nå er utformet, vil personer som har blitt forskjellsbehandlet på grunn av kjønn i arbeidslivet, ha bedre muligheter for å få erstatning for økonomisk tap enn i de tilfeller hvor det er skjedd en forskjellsbehandling/diskriminering på andre diskrimineringsgrunnlag. Etter ombudets mening bør erstatningsansvaret være objektivt i arbeidsforhold på alle diskrimineringsgrunnlag. Dette av hensyn til å ha effektive sanksjonsmuligheter ved overtredelse av lovverket. En objektiv plikt for arbeidsgiver til å

betale oppreisning og erstatning kan sies å være en naturlig følge av at det stilles forholdsvis strenge krav til arbeidsgiver vedrørende aktivitetsplikt på diskrimineringsområdet.

Avslutningsvis vil Likestillingsombudet støtte utvalgets forslag om å vurdere de foreliggende forskjeller i diskrimineringsvernet på tvers av ulike diskrimineringsgrunnlag. En ytterligere harmonisering av lovverket på de ulike områdene, kan kanskje gjennomføres ved å ha én felles lov mot diskriminering og for likestilling. Ombudet støtter derfor en grundig utredning av spørsmålet om behovet for og eventuell utforming av en slik lov. Etter ombudets mening vil en særlig fordel med en felles lov være at man får en felles begrepsbruk når det gjelder diskriminering/ forskjellsbehandling og likestilling. I tillegg er det viktig at sanksjonsmulighetene blir like for de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene.

Vennlig hilsen



Kristin Mile
likestillingsombud

Saksbehandler: Anette Bjørlin Basma