



DET KONGELIGE  
MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Justis- og politidepartementet  
Postboks 8005 Dep  
0030 OSLO

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| JUSTISDEPARTEMENTET |           |
| 20 DES 2005         |           |
| SAKS NR:            | 200504026 |
| AVD/KONT/BEH:       | LOV/EO/HI |
| DOK. NR.            | 66        |
| ARKIVKODE:          |           |

Deres referanse  
200504026 EO HI/an

Vår referanse  
200502264/AKH

Dato  
16.12.05

### Høring – NOU 2005: 8 Likeverd og tilgjengelighet

Vi viser til Justisdepartementets brev av 07.07.05 vedrørende høring av ovennevnte utredning.

NOU 2005: 8 innebærer et forslag om en egen lov mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne – som er foreslått skal få kortformen diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Vi har fra tidligere regler mot diskriminering i diskrimineringsloven, likestillingsloven og arbeidsmiljøloven. Det kan virke noe forvirrende med nok en lov med en tittel så nært opp til den eksisterende diskrimineringsloven. Utvalget foreslår imidlertid at diskrimineringsvernet for alle beskyttede grunnlag på sikt samles i en felles lov, og at man også flytter krav til universell utforming av bygg, anlegg mv. over til plan- og bygningsloven.

Moderniseringsdepartementet støtter dette, og mener det da vil bli mer oversiktlig.

### Aktivitetsplikt etter § 3

Det er foreslått en aktivitetsplikt i § 3 for offentlige myndigheter samt arbeidsgiver i offentlig og privat virksomhet. Aktivitetsplikten er knyttet til et krav om å arbeide aktivt for å fremme lovens formål.

1. ledd – gjelder offentlig myndigheter samt arbeidslivets organisasjoner, som plikter å arbeide målrettet og aktivt innenfor sine virkefelt. Det omfatter offentlige myndigheter som fagmyndighet, og aktivitetsplikten gjelder derfor på de områdene der vedkommende

Postadresse  
Postboks 8004 Dep  
N-0030 OSLO

Kontoradresse  
Akersg. 59

Telefon  
22 24 90 90  
Org no.  
972 417 785

Administrasjonsavdelingen  
Telefaks  
22 24 27 14

Saksbehandler  
Anne Kristine Hage  
22 24 48 51

myndighet har et særlig fagansvar.

2. ledd gjelder bl.a. arbeidsgivere i offentlig sektor, som plikter å arbeide aktivt for å fremme lovens formål. Dette innebærer at aktivitetsplikten omfatter alle personalpolitiske funksjoner i vid forstand, herunder forhold knyttet til rekruttering og det å hindre utstøting av personer med nedsatt funksjonsevne. Her stilles det ikke like strenge krav som etter 1. ledd, men arbeidsgiver skal arbeide aktivt for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet.

Dette er en viktig bestemmelse som Moderniseringsdepartementet stiller seg bak. Det vil være i samsvar med intensjonene om et inkluderende arbeidsliv. Samtidig er det tatt hensyn til ulike forutsetninger hos ulike arbeidsgivere, og kravet er ikke like strengt som for offentlige myndigheter som faginstans.

### **Generell tilrettelegging for offentlige virksomheter etter § 9**

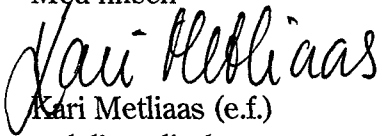
Offentlig virksomhet skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Offentlig virksomhet rettet mot allmennheten har samtidig plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Dette innebærer at de fysiske forholdene skal innrettes slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig. Denneplikten er omfattende, og innebærer at virksomheten må kunne vise til konkret arbeid for å kartlegge situasjonen i virksomheten og tiltak som er planlagt eller iverksatt for å forbedre. Samtidig er det begrenset mot hva som er en uforholdsmessig byrde for virksomheten, noe som gjør at det kan vurderes opp mot kostnader, virksomhetens ressurser, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art osv. Men særlig for store offentlige virksomheter med utpreget utadrettet funksjon vil nok denneplikten har stor betydning, og innebære en ekstra byrde. Samtidig henger det sammen med aktivitetsplikten i § 3, og er en naturlig oppfølging av intensjonene i loven.

### **Individuell tilretteleggingsplikt etter § 10**

Dette innebærer en plikt for arbeidsgivere til å foreta en rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid osv. Denneplikten følger i dag av arbeidsmiljøloven. Særlig på ett punkt har forslaget til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven klargjort rettstilstanden når det gjelder arbeidssøkere. Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for arbeidssøkere innebærer i utgangspunktet en hypotetisk plikt til å tilrettelegge dersom arbeidssøker skulle få jobben. Samtidig ligger det i dette en plikt til ikke å diskriminere i tilsetningsrunden fordi arbeidsplassen ikke

allerede er tilrettelagt. Dette er en viktig presisering for å kunne ivareta intensjonen om få flere funksjonshemmede i arbeid, jf. inkluderende arbeidsliv.

Med hilsen

  
Kari Metliaas (e.f.)  
avdelingsdirektør

  
Anne Kristine Hage  
seniorkonsulent