

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Strategiseksjonen
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200502909	Dok.nr.: 17
Arkivkode: 008.2	Dato: 19.07.06
Avd.: IMA/STR	Saksbeh.:
U.off.:	



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.
06/791- 5 - AKL

Deres ref.

Dato:
14.07.2006

LOV OM LIKEVERD OG TILGJENGELIGHET

Det vises til møte 22. juni 2006 vedrørende innspill til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Som nevnt under møtet var lovutkastet på høring før Likestillings- og diskrimineringsombudet ble opprettet. Høringsuttalelse ble avgitt av Senter mot etnisk diskriminering (SMED) og Likestillingsombudet. Likestillings- og diskrimineringsombudet vil i det følgende synliggjøre det nye ombudets synspunkter i forhold til lovutkastet.

Innledende merknader

Ombudet støtter i hovedsak lovutkastet. I dag har vi som kjent kun et lovfestet vern mot diskriminering av funksjonshemmede innen arbeidslivet etter arbeidsmiljøloven kapittel 13. Behovet for et diskrimineringsvern som gjelder alle samfunnsområder for denne gruppen er stort. Av de klagesakene ombudet har fått inn vedrørende diskriminering av funksjonshemmede til nå gjelder de fleste forhold utenfor arbeidslivet.

Ombudet har merket seg diskusjonen om hvorvidt lovutkastet skal stilles i bero på grunn av den pågående debatten om et felles diskrimineringsvern. Ombudet påpeker viktigheten av et styrket vern på området, da denne gruppen trenger et løft. Etter ombudets vurdering bør lovgiver derfor ikke utsette lovendringer det er mulig å gjennomføre i denne fasen. Dette bør gjennomføres, eventuelt med en utsettelse av de områder hvor det er nødvendig med en utredning av felles diskrimineringsvern før gjennomføring.

Aktivitetsplikt, § 3

Etter lovutkastet er det foreslått en aktivitetsplikt. Til sammenligning er det på området kjønnslikestilling innført en aktivitets- og rapporteringsplikt, og for etnisitet og religion en veiledningstjeneste for etnisk mangfold uten aktivitets- og rapporteringsplikt. Det er dermed etablert tre ulike regimer for pådriverarbeidet, noe ombudet finner uheldig. Ombudet støtter innføring av en aktivitetsplikt, men mener at det proaktive arbeidet for likestilling bør harmoniseres for de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Forbud mot diskriminering, § 4

Ombudet støtter at diskrimineringsvernet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, fortidig, fremtidig og antatt nedsatt funksjonsevne, samt diskriminering på grunnlag av andres nedsatt funksjonsevne.

Diskriminering på grunnlag av andres funksjonshemming, såkalt "discrimination by association" er ikke omfattet av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 13-1 nr 1, som i dag gir vern mot diskriminering på grunn av funksjonshemming i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 gjennomfører rammedirektivet om likebehandling i arbeidslivet, rådsdirektiv 2000/78/EF. Heller ikke av direktivets ordlyd er diskriminering på grunnlag av andres funksjonshemming omfattet. Spørsmålet om dette likevel må innfortolkes ble 23. mai 2006 besluttet oversendt EF-domstolen til prejudisiell avgjørelse etter EF-traktatens artikkel 234 av Employment Tribunal i England. EF-domstolens avgjørelse i denne saken vil som kjent være bindende for Norge.

Plikt til individuell tilrettelegging, § 10

Plikten til individuell tilrettelegging er vesentlig for å motvirke utestengning.

I dag har vi en lovfesting av tilretteleggingsplikten for funksjonshemmede i arbeidsmiljøloven, jf § 13-5. Ombudet påpeker imidlertid at tilrettelegging ikke er noe særegent for funksjonshemmede. For funksjonshemmede vil tilretteleggingsplikten innhold i mange tilfeller innebære fysisk tilrettelegging.

Prinsippet om "reasonable accommodation" gjør seg imidlertid gjeldende for en rekke grupper, men innholdet i tilretteleggingsplikten varierer. For eksempel innen arbeidslivet er lemping av språkkrav en form for tilrettelegging for ikke etnisk norske arbeidstakere. Foreldrepermisjon og ulike arbeidstidsordninger (reduisert arbeidstid og fleksibel arbeidstid) utgjør en form for tilrettelegging på kjønnslikestillingsfeltet. Ulike arbeidstidsordninger og fordeling av arbeidsoppgaver kan utgjøre tilrettelegging i forhold til aldersdiskriminering.

Tilrettelegging er derfor et allment begrep og en allmenn plikt. Ombudet mener dette er et viktig poeng i forhold til holdninger når det gjelder tilrettelegging for funksjonshemmede.

Universell utforming, § 11

Ombudet støtter forslagets § 11 om universell utforming av bygg- og anlegg. Universell utforming er en grunnleggende forutsetning for funksjonshemmedes muligheter for deltakelse i samfunnslivet. Ombudet tilføyer at en del tiltak er enkle og medfører ikke store kostnader, i alle fall for nye bygg når dette tas med i planleggingen, som for eksempel, ramper, fravær av terskler og videre døråpninger.

Ombudet vil også fremheve mindretallet Buvik, Fjellanger og Larsen, som foreslår at plikten til universell utforming utvides til også å gjelde IKT og samferdsel. Når det gjelder å bygge ned barrierer for funksjonshemmede er samferdsel og IKT et vesentlig virkemiddel. IKT er en vesentlig forutsetning for tilgang til informasjon og en rekke tjenester, og den raske utviklingen på området kan skape barrierer. Dette er noe ombudet er opptatt av. Ombudet har derfor meldt interesse for å være med i referansegruppen til prosjektet "Digital

freedom for people with disabilities in the 21st century" ved NTNU. Dette prosjektet skal undersøke under hvilke forhold IKT kan bidra til inkludering av personer med funksjonsnedsettelse.

Ombudet fremhever i tillegg utkast til FN-konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter, og konvensjonsutkastets bestemmelser om tilgjengelighet og universell utforming, jf artikkel 9 nr 1 og artikkel 4 f). Etter artikkel 9 nr 1 skal konvensjonspartene foreta alle nødvendige tiltak for å sikre tilgjengeligheten for personer med funksjonshemming, også innenfor transport og IKT. Etter artikkel 4 f) forplikter statene seg i forhold til universell utforming. Ombudet har fremhevet viktigheten av dette ovenfor Utenriksdepartementet under arbeidet med konvensjonen.

Håndheving, § 15

Ombudet slutter seg til Syse-utvalgets vurdering når det gjelder håndheving. Håndheving av loven vil kunne inngå som en naturlig del av ombudets oppgaver. Dette vil imidlertid forutsette at ombudet får økte ressurser.

Sosial- og helsedirektoratets kampanje mot diskriminering av funksjonshemmede

Avslutningsvis opplyser ombudet at Sosial- og helsedirektoratet skal ha en kampanje mot diskriminering av funksjonshemmede i år og neste år. Kampanjen var opprinnelig planlagt som ledd i promotering av lov om likeverd og tilgjengelighet, men de opprinnelige planene er noe endret da loven har trukket noe ut i tid.

Kampanjen vil omfatte alle samfunnsområder. Ombudet er i dialog med Sosial- og helsedirektoratet om deltakelse i kampanjen, da vi i dag håndhever forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonshemming etter arbeidsmiljøloven og vi er foreslått som håndhevingsorgan til likeverd- og tilgjengelighetsloven.

Vennlig hilsen



Beate Gangås

Likestillings- og diskrimineringsombudet