



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Forbruker-, rettighets- og likestillingsavdelingen  
Postboks 8036 Dep.  
0030 Oslo  
Att.: Mariette Garborg

Deres ref.:  
15/3432

Vår ref.:  
HH

Dato:  
22. januar 2016

## Høring – forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

Vi viser til departementets høringsbrev av 20. oktober 2015. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har følgende kommentarer til høringen:

### 1. Innledning

YS har gjennom mange år vært en pådriver for én felles lov for likestilling og mot diskriminering. Et hovedargument for oss har vært at en slik løsning ville gjøre lovverket mer tilgjengelig for arbeidsgivere og tillitsvalgte i virksomhetene. Samtidig har det vært en forutsetning at ingen grupper skulle komme dårligere ut med en slik felles lov.

Besøksadresse:

YS har merket seg at det materielle diskrimineringsvernet i hovedsak ikke foreslås svekket, og at vernet utvides på området kjønn blant annet ved at omsorgsoppgaver gis selvstendig vern og at forbudet mot diskriminering som følge av graviditet og foreldrepermisjon tydeliggjøres. For YS er dette viktig da vår erfaring er at mange diskrimineringstilfeller nettopp handler om og oppstår i slike situasjoner.

Lakkegt. 23

Postadresse:

Et godt diskrimineringsvern er avhengig av et effektivt håndhevingsapparat. Det er derfor uheldig at forslag om eventuelle endringer av håndhevingsapparatet ikke foreligger når forslaget til ny felles likestillings- og diskrimineringslov nå er ute på høring.

Postboks 9232

Grønland

**Selv om YS i utgangspunktet er enig med regjeringen i at én felles lov kunne være en bedre løsning enn dagens fire separate lover, kan vi ikke støtte lovforslaget slik det nå foreligger. Summen av endringene vil medføre en betydelig svekkelse av arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering.**

0134 Oslo

Org. nr.:

Loven skal både være en lov for likestilling og mot diskriminering. Mens lovforslaget ikke gir noen grupper dårligere materielt diskrimineringsvern, medfører forslaget omfattende svekkelser når det gjelder arbeidet for likestilling og like muligheter. Arbeidet for likestilling er det viktigste redskapet for å hindre diskriminering, og svekkelsen av det proaktive likestillingsarbeidet er såpass alvorlig at YS ikke kan støtte regjeringens forslag. Hvis aktivitetsplikten ikke lenger skal håndheves, vil likestillings- og diskrimineringsarbeidet svekkes betydelig. Det samme gjelder et eventuelt bortfall av redegjørelsesplikten og muligheten til oppfølging av denne.

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

## 2. Nærmere om de konkrete endringsforslagene

### Til kap. 3: Lovens formål

Departementet foreslår at lovens formål skal være å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling defineres i lovteksten som likeverd, like muligheter og like rettigheter, og lovens formålsbestemmelse foreslås å være nøytral.

En formålsbestemmelse signaliserer viktige prinsipper som tillegges vekt ved tolkning og praktisering av loven. YS ser fordeler ved å etablere en nøytral formålsparagraf, men mener at det gjenstår mye før en nøytral formålsparagraf gir tilstrekkelige samfunnsmessige føringer.

I arbeidslivet er menn og kvinner fremdeles ikke likestilt. Det er fortsatt langt flere menn enn kvinner som sitter i ledende posisjoner. Generelt avlønnes kvinner fortsatt lavere enn menn, det er kvinner som jobber deltid og det er kvinner som har størst uttak av omsorgspermisjoner.

En kjønnsnøytral formålsparagraf kan gi inntrykk av at kvinner og menn har akkurat samme risiko for å bli diskriminert, og slik er det ikke. I tillegg vil sammensatt diskriminering oftere ramme kvinner enn menn. En formålsbestemmelse som positivt nevner at loven tar sikte på særlig å bedre kvinners stilling, vil ikke utelukke positiv særbehandling av menn der vilkårene for dette er oppfylt.

En nøytral formålsbestemmelse vil imidlertid i realiteten kunne bidra til å svekke arbeidet med likestilling mellom kjønnene. Derfor er det viktig å opprettholde formålet i den eksisterende likestillingsloven om å styrke kvinners stilling også i et nytt samlet lovverk.

YS mener også at formålet i den eksisterende diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om «nedbygging av samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes» bør tas med i en ny felles lov.

Poenget med en ny samlet lov må være å styrke innsatsen for reell likestilling. Da er ikke en utvanning av formålsbestemmelsene i de eksisterende lovene veien å gå.

### Til kap. 4: Lovens virkeområde

#### Lovens saklige virkeområde

Departementet drøfter i kapittel 4.1 om en samlet lov bør gjelde på alle samfunnsområder, eller om det bør gjøres unntak for familieliv og andre rent personlige forhold. I dag gjelder likestillingsloven familieliv og andre rent personlige forhold, men håndheves ikke på dette området. De andre diskrimineringslovene gjelder ikke for familieliv og andre rent personlige forhold.

Departementet legger til grunn at et forbud mot diskriminering i familieliv og rent personlige forhold kan være svært vanskelig å håndheve på grunn av bevisproblemer og den grunnleggende retten til privatliv. Departementet ber imidlertid om høringsinstansenes synspunkter på om loven bør signalisere at diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold også er forbudt, selv om loven ikke skal håndheves på disse områdene.

YS mener at dagens lovtekst i likestillingsloven («Loven gjelder på alle områder i samfunnet») bør videreføres i den nye fellesloven. Dette innebærer en utvidelse av virkeområdet for de øvrige diskrimineringsområdene.

Til tross for at det er vanskelig å håndheve loven og gripe inn i rent private forhold, mener YS det er viktig at lovgiver klart gir uttrykk for hvilke prinsipper som gjelder i samfunnet. Diskriminering i familien kan være en viktig barriere for deltakelse i både arbeids- og samfunnsliv. Et unntak fra lovens virkeområde vil kunne gi det uheldige uttrykket at diskriminering er tillatt og akseptert så lenge det foregår i private hjem.

### Lovens geografiske virkeområde

Departementet foreslår i kapittel 4.2 å videreføre reglene om lovenes geografiske virkeområde, men foreslår at reglene om universell utforming, individuell tilrettelegging og aktivitetsplikt for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse ikke skal gjelde på norske luftfartøyer. Spørsmålet om unntakene som gjelder for Svalbard i dag skal videreføres fullt ut fremover, vil vurderes i forbindelse med den kommende Svalbardmeldingen.

Unntakene for Svalbard i den gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetsloven bør gjennomgås grundig i den kommende stortingsmeldingen. Dette gjelder både regler for universell utforming, individuell tilrettelegging, aktivt likestillingsarbeid og arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt. Gjennomgangen vil bidra til en ny vurdering om alle unntakene fortsatt skal være unntatt for Svalbard, eller om det er relevant å få på plass for eksempel pålegg om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid i virksomheter på Svalbard.

### Vernet personkrets

Departementet foreslår i kapittel 5 at en samlet diskrimineringslov bare skal verne fysiske personer (enkeltindivider). I dag er det bare diskrimineringsloven om etnisitet som gir juridiske personer (for eksempel virksomheter og foreninger) et diskrimineringsvern. Kun fysiske personer er vernet av de tre andre diskrimineringslovene.

YS mener at vernet av juridiske personer (slik dette er omtalt i dagens lov mot etnisk diskriminering) må inkluderes i en felles lov.

## **Til kap. 6: Diskrimineringsgrunnlag**

Departementet foreslår i kapittel 6 at en felles diskrimineringslov skal ta utgangspunkt i de grunnlagene som har et vern i dag (kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk), men foreslår i tillegg

- å ta inn omsorgsoppgaver som et eget diskrimineringsgrunnlag for å tydeliggjøre at dette er vernet av loven og at vernet gjelder likt for kvinner og menn.
- å tydeliggjøre i lovteksten at sammensatt diskriminering (diskriminering på grunn av ulike kombinasjoner av grunnlag) er forbudt.

YS slutter seg til departementets forslag. Omsorgsoppgaver som et eget grunnlag vil bidra til å styrke både kvinners og menns muligheter til å kombinere yrkesaktivitet og omsorgsoppgaver. Dette er et viktig likestillingsprinsipp og i tråd med vektleggingen av arbeidslinjen i samfunnet.

I tillegg mener YS at hudfarge må presiseres som et eget diskrimineringsgrunnlag. Selv om dette er ment å være inkludert i etnisitetsbegrepet, vil det være viktig med en tydeliggjøring.

### Samlekategori og aldersdiskriminering

Departementet holder det åpent

- om listen av diskrimineringsgrunnlag skal suppleres med samlekategorien «andre lignende, vesentlige forhold ved en person» og
- om vernet mot diskriminering på grunn av alder skal utvides til alle samfunnsområder.

YS har tidligere uttalt seg om disse spørsmålene i to høringer:

I vår høringsuttalelse til Graver-utvalget (januar 2010) sluttet vi oss til forslaget om en samlekategori under betegnelsen «andre lignende, vesentlige forhold ved en person».

I høringen om behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder (mars 2015) sluttet vi oss til anbefalingen fra McClimans, Aune og Ranheim om at den generelle hovedregelen om diskrimineringsforbud og den generelle unntaksregelen skulle gjelde også for alder.

Dette er synspunkter vi fremdeles støtter.

### Arbeidsmiljøloven

Departementet foreslår at grunnlag som fortsatt bare skal ha et vern i arbeidslivet (politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse) skal beholdes i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

YS slutter seg til dette.

## **Til kap. 7    Forbudet mot diskriminering**

### Direkte og indirekte forskjellsbehandling

Departementet mener diskrimineringsbegrepet bør forbeholdes de ulovlige formene for forskjellsbehandling. Departementet foreslår i kapittel 7.1 i hovedsak en videreføring av gjeldende definisjoner av direkte og indirekte forskjellsbehandling. I tillegg foreslår departementet enkelte presiseringer, blant annet at forbudet mot direkte forskjellsbehandling bare skal ramme forskjellsbehandling som har en faktisk negativ virkning.

Den foreslåtte definisjonen angående direkte diskriminering vil i praksis kunne medføre en innsnevring av diskrimineringsbegrepet. YS mener derfor at dagens definisjon av direkte diskriminering bør beholdes.

### Lovlig forskjellsbehandling

Departementet foreslår i kapittel 7.2 å videreføre gjeldende adgang til lovlig forskjellsbehandling på alle samfunnsområder. I dag skjuler lovteksten at det er et særlig strengt vern mot direkte diskriminering i arbeidslivet og ved graviditetsdiskriminering.

Departementet foreslår derfor egne bestemmelser for å tydeliggjøre

- at adgangen til direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet er snevrere enn på andre samfunnsområder

- det strenge vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og foreldrepermisjon. Departementet foreslår derfor en særlig snever unntaksbestemmelse for slik forskjellsbehandling.

YS slutter seg til departementets forslag om tydeliggjøring av vernet.

### Forbud mot gjengjeldelse

Departementet foreslår i kapittel 7.5 at også personer som bistår i en klagesak skal være vernet av forbudet mot gjengjeldelse.

YS støtter dette forslaget. Vi har erfaring med at tillitsvalgte og andre som har bistått medlemmer har blitt utsatt for gjengjeldelse. Det er derfor viktig at tillitsvalgte som bistår i klagesaker gis et eksplisitt vern mot gjengjeldelse. Lovens § 14 bør presisere dette.

## **Til kap. 9     Aktivt likestillingsarbeid**

### Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

Departementet foreslår i kapittel 9.1 at

- a) arbeidsgivers aktivitetsplikt videreføres for alle offentlige arbeidsgivere uavhengig av størrelse og for alle private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte
- b) arbeidsgivers aktivitetsplikt konkretiseres i loven i form av en arbeidsmetode.
- c) Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet får i oppgave å gi veiledning knyttet til arbeidsgivers aktivitetsplikt
- d) arbeidsgivers redegjøringsplikt ikke videreføres

#### *a)     Hvilke arbeidsgivere skal omfattes av aktivitetsplikten?*

Som tidligere nevnt er det en forutsetning for YS' støtte til en ny felles lov at ingen av diskrimineringsgrunnlagene kommer dårligere ut enn nå. I regjeringens forslag er dette dessverre ikke tilfelle når det gjelder likestilling mellom kjønnene. I dag har samtlige virksomheter en aktivitetsplikt på dette området. Regjeringen foreslår at private bedrifter med færre enn 50 ansatte ikke lenger skal ha denne plikten, slik det også er tilfelle for de andre diskrimineringsgrunnlagene.

YS' primærstandpunkt er at samtlige virksomheter i både offentlig og privat sektor bør omfattes av aktivitetsplikten, på samme måte som alle omfattes av HMS-regelverket.

65,7 prosent av alle sysselsatte befinner seg i privat sektor, samtidig som små og mellomstore bedrifter representerer hoveddelen av næringslivet. I 2015 hadde 98,5 % av landets bedrifter færre enn 50 ansatte. Dersom endringen gjennomføres vil til sammen 200 000 virksomheter med opp til 49 ansatte ikke lenger omfattes av aktivitetsplikten. Ved å fjerne aktivitetsplikten for disse bedriftene mister man et viktig verktøy for å bedre og fremme likestilling, især for kvinner og likelønn.

Subsidiært kan vi slutte oss til en videreføring av dagens terskler for aktivitetsplikten i privat sektor, dvs. fra første ansatte når det gjelder kjønn og fra over femti ansatte når det gjelder de andre diskrimineringsgrunnlagene. Vi kan uansett ikke støtte departementets forslag.

b) *Konkretisering av aktivitetsplikten*

Det er etter YS' mening positivt at aktivitetsplikten konkretiseres i form av en arbeidsmetode, men bekymringsfullt at plikten ikke lenger skal håndheves.

Vi registrerer også at departementet i § 26 punkt C foreslår en begrensning i forhold til at det ikke skal innebære en *uforholdsmessig byrde* for virksomheten å gjennomføre likestilling og tiltak mot diskriminering. YS mener at det ikke bør innføres en slik begrensning da dette kan benyttes som begrensende argument for å iverksette nødvendige tiltak. Bestemmelsen slik den står nå kan bidra til å undergrave aktivitetsplikten.

Arbeidsmetoden bør presiseres ved at den også inneholder dokumentasjonskrav som speiler virksomhetens likestillings- og diskrimineringsutfordringer. Det foreslås derfor at det foreligger krav til dokumentasjon vedrørende:

- Kjønnsbalanse: Kjønnsfordeling i virksomheten etter sektor/avdeling, stillingsnivå, lederstillinger og vist over år
- Likelønn: Kjønnsfordelt lønnsstatistikk etter stillingsnivå/utdanningsnivå og lederstillinger over år
- Arbeidstid: Kjønnsdelt statistikk på heltids- og deltidsansatte
- Personalpolitiske satsninger: Kjønnsfordelt statistikk på kompetansehevende tiltak, seniortiltak, velferdspermisjoner m.m.
- Uttak av foreldrepermisjon og fravær ved sykt barn
- Andre relevante forhold

I store deler av arbeidslivet er tillitsvalgtes manglende innsyn i øvrige ansattes arbeidsvilkår et betydelig hinder i arbeidet for likelønn. Stadig mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, og det blir dermed enda viktigere enn tidligere å ha et likelønnsperspektiv også innenfor den enkelte virksomhet. For å få til likelønn må vi ha åpnere systemer, og det er viktig at våre tillitsvalgte får den informasjonen de trenger om lønnsdannelsen på arbeidsplassen. YS foreslår derfor at tillitsvalgte skal ha krav på å få se lønnen til alle ansatte i virksomheten for å kunne avdekke brudd på likestillings- og diskrimineringsloven.

En slik løsning vil også være i tråd med Europakommisjonens anbefaling om å styrke prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi for menn og kvinner gjennom å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Medlemslandene oppfordres til å innføre ordninger som sikrer at arbeidstaker kan kreve opplysninger om lønnsnivåer fordelt på kjønn for grupper av ansatte som utfører samme type arbeid eller arbeid av lik verdi. YS støtter dette.

YS ser at det ikke alltid er ønskelig å fremme saker vedrørende enkeltmedlemmer, for eksempel relatert til likelønn. Det kan være ødeleggende for en arbeidstakers karriere å hevde seg diskriminert, uavhengig av om vedkommende rent faktisk har rett. For å legge til rette for endringer uten slike skadevirkninger vil det derfor kunne være mer hensiktsmessig å målrette innsatsen mot grupper av ansatte og ikke individer. Dette forutsetter imidlertid at arbeidsgiver er forpliktet til å fremskaffe nødvendig dokumentasjon.

I høringsnotatet skriver departementet følgende:

- «... det aktive likestillingsarbeidet *skal skje* i samarbeid med de ansatte»
- «Samarbeidet *kan blant annet skje* gjennom arbeidstakerorganisasjoner eller tillitsvalgte.»
- «Det er en forutsetning for et slikt samarbeid at arbeidsgiver gir de ansatte eller arbeidstakerorganisasjonene nødvendig informasjon.»

YS mener at arbeidsgiveres arbeid med likestilling og ikke-diskriminering må skje i samarbeid med de ansattes representanter. De tillitsvalgte er helt nødvendige bidragsytere i dette arbeidet både fordi de har viktig kompetanse og fordi de representerer de ansatte. Det

foreslås derfor at det tas inn i lovteksten at aktivitetsplikten skal skje i samarbeid med "de ansattes representanter".

c) *Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet som veiledningsinstans*

YS stiller seg negativ til forslaget om at Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet skal tilby veiledning om likestilling i arbeidslivet. Direktoratets navn gir ingen signaler om at dette er det naturlige stedet å henvende seg for å få svar på spørsmål om likestilling i arbeidslivet. Selv om dette kan være relevant i forhold til omsorgsoppgaver og yrkesdeltakelse, vil det for de andre diskrimineringsgrunnlagene ikke være noen tydelig logisk sammenheng.

I tillegg har LDO gjennom de siste årene bygget opp en betydelig veiledningskompetanse og et sterkt fagmiljø, og det vil være lite formålstjenlig å svekke dette. Ombudets veiledningsfunksjon bygger blant annet på nyttige erfaringer hentet fra konkrete klagesaker.

d) *Bortfall av redegjørelsesplikten*

Formålet med redegjørelsesplikten er å skape aktivitet. Dokumentasjon og analyser av tilstanden i virksomheten er en forutsetning for å kunne velge tiltak som gir resultater.

YS har tidligere uttrykt forståelse for at redegjørelsesplikten i sin nåværende form ikke nødvendigvis har fungert optimalt. Samtidig rapporterer både LDO og våre tillitsvalgte at en redegjørelsesplikt er en forutsetning for å kunne følge opp aktivitetsplikten og skape aktivitet i virksomhetene.

Departementet foreslår i realiteten både en svekkelse av aktivitetsplikten og en fjerning av muligheten for å følge opp denne gjennom håndheving av redegjørelsesplikten. YS er svært bekymret for de negative konsekvensene av dette.

Først og fremst vil dette innebære en kraftig utvidelse av arbeidsgivers styringsrett i den enkelte bedrift, og følgelig en reduksjon av fokuset på likestilling. Arbeidsgiver må ha et bevisst forhold til dette. Dette kan fort ende som et spørsmål om ressurser i bedriftene, og i så tilfelle vil ikke likestilling bli et prioritert område så lenge det ikke er konkrete krav å arbeide etter.

For det andre omhandler redegjørelsesplikten ikke bare å redegjøre for *tilstanden* hva angår likestilling, men like mye å redegjøre for tiltak som gjøres i kraft av å *fremme* likestilling. Statistikk viser at kvinner fortsatt henger etter for eksempel hva angår lønnsutvikling.

Til sist er redegjørelsesplikten den eneste delen av aktivitetsplikten som i dag håndheves. Redegjørelsen er et nødvendig verktøy for å jobbe målrettet for likestilling.

Innhold i læremidler og undervisning

I dag er det bare likestillingsloven som slår fast at læremidler i skoler og andre utdanningsinstitusjoner skal bygge på likestilling. De andre diskrimineringslovene har ikke tilsvarende bestemmelser.

Departementet foreslår i kapittel 9.2 en bestemmelse om at læremidler og undervisning i barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner som tilbyr opplæring med grunnlag i lov, skal bygge på formålet med likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten skal omfatte både læremidler og muntlig undervisning, og alle lovens diskrimineringsgrunnlag.

YS slutter seg til departementets forslag.

## Til kap. 10 Særlige regler i arbeidsforhold

### Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Departementet foreslår i kapittel 10.2 at bestemmelsen om innhenting av opplysninger ved ansettelse utvides. Departementet foreslår at forbudet skal omfatte opplysninger om graviditet, adopsjon og planer om å få barn, etnisitet, religiøse og kulturelle spørsmål, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse.

YS støtter dette forslaget.

### Lik lønn for arbeid av lik verdi

Departementet foreslår i kapittel 10.3 at likestillingslovens regel om lik lønn for arbeid av lik verdi videreføres for diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelse som skyldes andre diskrimineringsgrunnlag skal vurderes etter det generelle diskrimineringsforbudet.

Bestemmelsen om likelønn (*lik lønn for arbeid av lik verdi*) er foreslått videreført i ny lov, og den skal kun gjelde for diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Det er positivt og nødvendig at bestemmelsen videreføres, all den tid ulikelønn for kvinner fremdeles tilsier at det er viktig og nødvendig å ha et slikt korrektiv til lønnsfastsettelsen.

Det fremheves imidlertid at bestemmelsen omhandler en enkeltpersons *rett* til å bli avlønnet likt med andre som utfører arbeid av lik verdi. Vår opplevelse som fagforening er at det er vanskelig å vinne frem med ulikelønn som grunnlag for enkeltpersoner. Når elementene som ligger til grunn for noens lønnsnivå plukkes fra hverandre, er det ofte likevel mulig å finne en saklig grunn til ulikelønn. Dette på tross av at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er grundig dokumentert. Det er dermed ikke samsvar og forholdsmessighet mellom lovens vilkår og den store ubalansen som er i avlønningen av kvinner og menn.

Som arbeidstakerorganisasjon har vi kunnet argumentere ut fra arbeidsgivers aktivitetsplikt i likestillingslovens § 23 for å få vurdert en bedrift eller sammenlignbare grupper under ett, så fremt statistisk materiale antyder at det er forskjell i lønn og kjønn. Forslaget om å endre aktivitetsplikten til kun å gjelde bedrifter med mer enn 50 ansatte vil derfor medføre en svekkelse av likelønnsarbeidet i privat sektor.

## 3. Andre forhold

YS har ved flere anledninger uttrykt bekymring for de fragmenterte prosessene som departementet nå gjennomfører på likestillingsområdet. Vi synes det er uheldig at lovhøringen ikke ses i sammenheng med utredningen om apparatet for lovhåndheving. Vi forutsetter imidlertid at denne utredningen også vil bli sendt på høring, slik at partene i arbeidslivet får tilstrekkelig anledning til å komme med våre merknader til forslagene. Vi minner for øvrig om tidligere henvendelser fra de åtte hovedorganisasjonene om at likestillings- og diskrimineringsnemnda også bør ha representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

I tillegg til synspunktene som fremgår av denne høringsuttalelsen foreslår YS at det tas inn en egen bestemmelse i loven om at arbeidstaker i foreldrepermisjon skal ha rett til informasjon av betydning for arbeidsforholdet. Vi ser særlig i nedbemanningssaker at de som er i foreldrepermisjon ikke får den samme informasjonen som andre som står i fare for å bli nedbemannet. Dette medfører at ansatte i foreldrepermisjon ofte ikke får ivaretatt sine rettigheter på samme måte som andre i virksomheten.

#### 4. Konklusjon

YS er i prinsippet positiv til en felles likestillings- og diskrimineringslov, men finner dessverre ikke å kunne slutte oss til lovforslaget slik dette presenteres i høringsnotatet.

Uansett hvilken lovteknisk løsning som blir resultatet, er det viktig å lage veiledere som gjør lovverket mer tilgjengelig for arbeidsgivere, tillitsvalgte og folk flest. Lovens forarbeider er sentrale kilder for jurister, men i det daglige likestillingsarbeidet er det vel så viktig at informasjonen er tilgjengelig for aktørene på den enkelte arbeidsplass.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Jorunn Berland  
leder

Hege Herø  
fagansvarlig likestillingspolitikk