

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Oslo 22.01.16

Høringsuttalelse til forslag om ny diskrimineringslov

Innledning

Vi viser til høringsnotat med høringsfrist 22. januar 2016. Forslaget er svært omfattende, og på grunn av stort arbeidspress med mange presserende saker og knappe ressurser, har vi ikke mulighet til å kommentere alle delene av forslaget. Men vi benytter anledningen til å kommentere deler av det. Vi utdyper gjerne de konkrete punktene under, skulle departementet ønske det.

Sammenslåing av lovene

Slik vi forstår det, er det blant annet et ønske om å forenkle diskrimineringslovgivningen som ligger til grunn for forslaget om å samle alt i en lov. Utkastet til den nye loven er følgelig langt mer komplisert enn de enkelte diskrimineringslovene er idag. Dagens lover er ikke lange og kompliserte språklig. Det er derfor vanskelig å forstå at det er et stort behov for forenkling, og at det å samle alt i en lov er et egnet middel for å oppnå målet om en forenkling av regelverket.

Vi frykter at en sammenslåing av gjeldende lover vil kunne føre til at fokus og ekspertise på enkelte diskrimineringsgrunnlag utvannes, nettopp fordi man mister det særlige fokuset på det enkelte diskrimineringsgrunnlag som ligger i å ha egne lover for forskjellige diskrimineringsgrunnlag. Som eksempel på hva som kan skje når ting samles i samme sekk, er fokuset på kjønnslemlestelse. Etter at arbeidet mot kjønnslemlestelse ble integrert i handlingsplanen mot tvangsekteskap, hører man svært lite om det, uten at det betyr at problemet er løst. Kort oppsummert frykter vi at en sammenslåing vil kunne føre til at enkelte diskrimineringsgrunnlag drukner i mengden.

Arbeidsliv, aktivitetsplikt

Ved å begrense arbeidsgivers aktivitetsplikt for å motarbeide diskriminering til kun å gjelde virksomheter med over 50 ansatte, vil en meget stor del av arbeidslivet stå uten aktivitetsplikt. Størsteparten av private virksomheter har under 50 ansatte, og det er vanskelig å se hvorfor en så stor del av arbeidslivet skal være unntatt aktivitetsplikt. 50 ansatte er en for høy grense.

Skal denne plikten ha noen reell effekt, er det viktig at noen står for oppfølging av plikten. Instansen som skal stå for oppfølging og kontroll av aktivitetsplikt, må lytte aktivt til de ansatte, slik at ordningen ikke bare baseres på skriftlig dokumentasjon fra ledelsen. Hvis ikke ender dette lett som en papirtiger.

Vi bistår jevnlig arbeidstakere utsatt for sosial dumping og diskriminering. I dette arbeidet ser vi gang på gang at det skriftlige rundt arbeidsforholdet tilsynelatende er i orden og i henhold til lovgivningen, men at de faktiske arbeidsforholdene ikke er lovlige. Det er vanlig at dokumentasjon som kontrakter,

lønnslipper og liknende, ikke stemmer overens med virkeligheten. Dette finner man enkelt ut av ved å snakke med arbeidstakerne, men ikke ved å kreve dokumentasjon fra ledelsen.

Som eksempel kan vi nevne allmengjøring av tarifflønn i renholdsbransjen, et tiltak vi er svært positive til, men som mange fortsatt bryter uten at dette fremgår av kontrakt og lønnslipp. Det samme gjelder krav til godkjenning for renholdsbedrifter og ID-kort til renholdere. Vi ser i mange saker at bedriftene utarbeider dokumentasjon som de sender til myndighetene slik at ting tilsynelatende er i orden, men at det rett og slett ikke stemmer med den faktiske situasjonen. Den det gjelder jobber for eksempel langt flere timer enn vedkommende får lønn for, etc. Derfor er direkte kontakt med arbeidstakere en grunnleggende forutsetning om ønsket er å påse at aktivitetsplikten faktisk overholdes, og ikke kun består av at ledelsen fyller ut et par skjemaer.

Arbeidsliv, etnisitet

Vi ser stadig at personer med «unorske» navn har vanskeligere for å få jobb de er kvalifisert for enn andre. Vi får også henvendelser fra personer som ønsker å bytte navn for å få et navn som er mer norsk.

I høringsnotatet beskrives forslag om å utvide forbudet mot hvilke opplysninger arbeidsgiver kan kreve i ansettelsesprosesser, men det står spesifikt at arbeidsgiver kan spørre om navn. Navn på søker vil selvfølgelig nødvendigvis måtte komme fram under et intervju, men veien til intervju er for mange lang. Vi mener derfor man burde innføre anonym CV slik at navn ikke kommer fram før arbeidssøker møter på jobbintervju. Dette vil være et enkelt og effektivt tiltak.

Sanksjonsmulighet

For å oppnå reell håndheving av diskrimineringsvernet, er det nødvendig at vedtak om diskriminering også medfører sanksjoner. Vi er av den oppfatning at et vedtak hvor noen har fått slått fast at de er blitt ulovlig diskriminert, også bør medføre at den som har diskriminert må betale oppreisning for ikkeøkonomisk tap såvel som for direkte, økonomisk tap.

Vi har bistått blant annet arbeidstagere som har vunnet fram med sak om kjønnsdiskriminering, uten at dette ser ut til å ha fått noen videre følger. Det å innlede en ny rettslig prosess om erstatning etter å ha kjørt prosess om diskriminering, er det ikke alle som orker. Hadde arbeidsgiver i disse tilfellene også måttet betale en kompensasjon, ville den preventive effekten mot diskriminering vært langt større enn hva tilfellet er idag. Vi håper derfor at dette inkluderes i det videre arbeidet med å endre diskrimineringslovgivningen.

For noen som selv syns det er greit å diskriminere, medfører ikke nødvendigvis et vedtak som sier at vedkommende har diskriminert, noen holdningsendring. Hvis vedkommende derimot må betale, er det vanskeligere å ignorere forbud mot diskriminering. Det å åpne en erstatningsprosess etter prosess for å få vedtak om diskriminering, er ressurskrevende og mer enn mange utsatt for diskriminering orker. Derfor er det hensiktsmessig at erstatning følger direkte av vedtak om diskriminering.

Om offentlig støtte

Støtte fra det offentlige til tiltak, organisasjoner, arrangementer, trossamfunn, etc, bør forutsette at man ikke diskriminerer.

Forhold til andre lover og vedtak fra det offentlige.

Vi har i flere konkrete enkeltsaker erfart at tilsynelatende ikkediskriminerende og kjønnsnøytrale bestemmelser i annen lovgivning, og i vedtak fra det offentlige, reelt sett er diskriminerende.

Lovforslaget er taust med tanke på forholdet til andre lover. Lover som menneskerettsloven, har en klar forrangsbestemmelse som avklarer at loven har forrang ved eventuell motstrid med annen lovgivning. Noe tilsvarende i likestillingsloven ville vist at myndighetene ga diskrimineringsvernet høy prioritet, og løst opp i floker i saker hvor vedtak fra det offentlige som bygger på annen lovgivning, er diskriminerende.

Samlekategori:

Vi stiller oss positive til at det også tas inn en samlekategori på andre diskrimineringsgrunnlag. Grunnlag for diskriminering kan forandre seg i takt med samfunnet forøvrig, og en bestemmelse som den foreslåtte samlekategorien vil her kunne fungere som et sikkerhetsnett som tydeliggjør at diskriminering ikke er godtatt selv om det skulle falle utenfor hovedkategoriene.

Om forslaget til § 40.

Diskrimineringsgrunnlagene for § 40 «Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap», bør i tillegg til de foreslåtte grunnlagene omfatte seksuell orientering/kjønnsidentitet. Dette er et reelt problem i mange miljøer, noe flere homofile som har henvendt seg til oss har fortalt at de er smertefullt klar over, av den enkle grunn at de har blitt utsatt for slik behandling som nevnt i § 40. De vil få lite hjelp av § 40 så lenge den ikke omfatter seksuell orientering/kjønnsidentitet

Med vennlig hilsen

Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF)

Georg Schjerven Hansen