

Familie- og kulturkomiteen
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 Oslo

23. mai 2017

Vår ref. 517528/v1

Deres ref.

Høringsvar - Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) samt Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 83 000 medlemmer. NITO organiserer ingeniører og teknologer med høgskole-/ universitetsutdanning eller tilsvarende kompetanse

NITO viser til familie- og kulturkomiteens åpne høring vedrørende Barne- og likestillingsdepartementets forslag til henholdsvis ny diskrimineringsombudslov og ny likestillings- og diskrimineringslov og ønsker å komme med følgende innspill:

Innspill til Prop. 80 L (2016-2017) Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

NITO støtter i hovedsak de foreslåtte endringene i håndhevings- og virkemiddelapparatet, da vi er av den oppfatning at en rekke av forslagene vil gi et bedre og et mer effektivt diskrimineringsvern.

Et nytt Likestillings- og diskrimineringsombud

Ombudet har i dag både en lovhåndhever-, pådriver- og tilsynsrolle. Begrunnelsen for å skille pådriver- og lovhåndheveroppgavene, er at en tydelig rollefordeling vil gi bedre legitimitet og profesjonalitet i begge roller. NITO mener pådriverrollen og holdningsskapende arbeid er sentralt for et effektivt likestilling- og diskrimineringsarbeid. Ombudet vil få en friere stilling i pådriverrollen og vil ikke måtte balansere mellom hensynet til nøytralitet i håndheverrollen, samtidig som ombudet må være tydelig i den pådriverrolle ombudet skal ha i samfunnet. NITO støtter derfor forslaget om å skille ut lovhåndheveroppgavene til en egen nemnd.

Det foreslås også å videreføre LDO sin veiledningsplikt om diskrimineringslovgivningen. NITO er positiv til dette, men ønsker samtidig å understreke at det er svært viktig at ombudets kompetansemiljø ikke svekkes. Utskilling kan medføre at det blir dårligere grunnlag for erfaringsoverføring og kompetanseutveksling mellom ombudet og den nye nemnda. For at ombudet skal være i stand til å gi god veiledning, er det viktig at ombudet også har ekspertise på saker innen diskrimineringsområdet.

NITO er derfor bekymret for at stillinger som foreslås overført til nye nemnda, vil gå på bekostning av ombudets arbeid med rettighetsveiledning og pådriverarbeid.

NITO støtter derimot ikke forslaget om å oppheve ombudets plikt til å gi råd og veiledning om etnisk mangfold i arbeidslivet. Til tross for at ombudets aktivitetsplikt i dag gjelder for alle diskrimineringsgrunnlag, mener NITO at det likevel er behov for å opprettholde veiledningsplikten på dette området. Vår erfaring er at det ikke finnes gode rutiner for etnisk mangfold i arbeidslivet og det er fortsatt et betydelig antall deltakere i arbeidslivet som ikke får innpass på grunn av etnisitet. NITO mener derfor at det fortsatt er behov for en særskilt veiledningsplikt når det gjelder etnisk mangfold.

Et nytt håndhevingsorgan

NITO støtter forslaget om et nytt håndhevingsapparat som vil bli et èn-instanssystem og bygget opp rundt en nemnd. Dette vil legge til rette for kortere og mer effektiv saksbehandlingstid, fordi en bare får èn instans å forholde seg til. Vår erfaring er at behandling i dagens to-instans system, medfører svært lang saksbehandlingstid og det er belastende for klagerne å vente opptil to år før saken er behandlet. Hensynet til rask og effektiv saksbehandling bør derfor veie tyngre, og rettsikkerheten ivaretas blant annet ved at saken kan bringes inn for domstolene til full overprøving.

Retten til forvaltningsmessig overprøving, er en sentral rettsikkerhetsgaranti og NITO ser svakhetene ved at man ikke skal få behandle saken i to instanser. Det skal gode grunner til for å begrense denne retten. NITO er imidlertid enig i departements vurderinger rundt effektiviseringsbehovet, samt at nemnda vil være mer et tvisteløsningsorgan i likhet med Tvisteløsningsnemnda for arbeidsmiljøloven. NITO mener derfor at forslaget til ny nemnds organisering, sammensetning samt de skjerpede kvalifikasjonskrav til nemnd lederne, vil ivareta hensynet til rettsikkerhet og støtter således forslaget.

Det fremkommer i proposisjonen at det legges opp til en overføring av årsverk og kompetanse fra ombudet til den nye nemnda. NITO mener det da blir viktig at de personene som har utført klagesaksbehandling overføres til nemnda, for å beholde mest mulig opparbeidet kompetanse. Da klagen som i dag to-instans behandles, etter forslaget skal behandles i ny èn-instans nemnd, vil det presumptivt bli flere klagesaker til behandling hos ny nemnd. Når det i tillegg er det slik at ny nemnd skal gis myndighet til å ilegge oppreisning/erstatning, vil dette innebære et behov for å styrke bemanningen i ny nemnd. NITO mener derfor det bør innkalkuleres en oppbemanning i ny nemnd, i tillegg til den omfordeling av ressurser fra ombud til nemnd, som foreslås fra departementets side.

Ny nemnds sammensetning

Hovedvekten av sakene for dagens nemnd, har forankring i arbeidslivet. I lovforslaget vil nemnda få utvidet sine fullmakter i forhold til dagens nemnd, herunder få fullmakt til å gi oppreisning og erstatning i enkle saksforhold. NITO mener derfor det er viktig at partene i arbeidslivet er representert i ny nemnd. Arbeidslivets parter, med sin kunnskap om kollektiv og individuell arbeidsrett, kan bidra til at saken blir bedre opplyst og dermed styrke nemndas kompetanse. Partene i arbeidslivet bør som minimum være representert når et utvidet nemndsutvalg behandler arbeidslivssaker.

Kvalifikasjonskrav

Når det gjelder forslaget om en skjerpelse av nemndleders og nestleders kvalifikasjonskrav, så støtter NITO dette. Nemndas medlemmer bør utnevnes på bakgrunn av kompetanse og en skjerpelse av dette kravet, vil kunne bidra til å sikre rekruttering av velkvalifiserte personer til stillingene. Høy faglig kompetanse er i seg selv viktig for å ivareta hensynet til objektivitet og upartiskhet, samt at det vil ivareta hensynet til rettsikkerhet. NITO er derfor positiv til dette forslaget.

Muntlig eller skriftlig saksbehandling

Departementet foreslår at saksbehandlingen i ny nemnd, som hovedregel skal være skriftlig. Muntlighetsprinsippet er et viktig rettssikkerhetsprinsipp i Norge, og NITO frykter at forslaget vil svekke individets mulighet til å ivareta sine interesser i håndhevingen av en sak. Til tross for at det i unntakssituasjoner åpnes for muntlig behandling etter nemndledernes vurdering, mener NITO dette ikke er tilstrekkelig til å ivareta de rettssikkerhetshensyn som gjør seg gjeldende i disse saker. NITO er derfor av den oppfatning at saksbehandlingen som hovedregel skal være muntlig, men at det kan åpnes for skriftlig behandling i enkle, oversiktlige saker.

Nemndas kompetanse til å tilkjenne oppreisning og erstatning

Departementet foreslår at nemnda skal gis myndighet til å fastsette oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle arbeidsforhold. NITO er i utgangspunktet skeptisk til at andre enn domstolene skal kunne ilegge sanksjoner i diskrimineringsaker, spesielt når reglene forutsetter skjønnsmessige vurderinger. De foreslåtte begrensninger i nemndas myndighet i å tilkjenne erstatning og oppreisning i diskrimineringsaker, gjør imidlertid betenkelighetene mindre ved å støtte et slikt forslag. I dag mangler ombudet mulighet til å ilegge økonomiske reaksjoner av å diskriminere. Rettslige reaksjoner som oppreisning/erstatning, vil derfor kunne bidra til en bedre etterlevelse av reglene og legge til rette for en mer effektiv reaksjon for den som har blitt diskriminert. NITO er derfor av den oppfatning at forslaget vil styrke diskrimineringsvernet og støtter således dette.

Med et mål om en mer effektiv saksbehandling, støtter NITO også departementets forslag om en standardisering av oppreisningsbeløpene. NITO støtter også at oppreisningsbeløpet som hovedregel ligger i sjiktet mellom kr. 20 000-80 000,-, så lenge det åpnes for muligheten til å sette høyere oppreisningsbeløp i særlig graverende tilfeller.

Foreldelse og fristavbrudd

I henhold til gjeldende rett er det slik at lang saksbehandlingstid hos ombudet og nemnd, vil kunne føre til tap av rettigheter fordi klage ikke er fristavbrytende. Uten en fristavbrytende regel ved klage til førsteinstans, risikerer personer som mener seg diskriminert å lide et rettstap, dersom de rammes av lang saksbehandlingstid og ikke selv har oversikt over foreldelsesreglene. NITO støtter derfor forslaget om at klage til nemnda skal avbryte foreldelsesfristen.

Innspill til Prop. 81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

NITO ønsker et likestilt og inkluderende arbeidsliv og samfunn. Arbeidstakere skal vernes mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion/livssyn og politisk syn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering.

NITO støtter intensjonen om å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning.


Forslag om felles lov

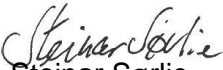
NITO støtter ikke departementets forslag om en felles lov med et enhetlig vern mot diskriminering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde. Vi frykter forslaget svekker det særskilte oppmerksomhet hver av de ulike diskrimineringsgrunnlagene krever. Viktige nyanser blir borte da loven ved en sammenslåing blir forenklet og gjøres for generell, utydlig og utilgjengelig. NITO mener

diskriminering mest effektivt forhindres ved at diskrimineringsgrunnlagene er tydeliggjort i særskilte lover.

NITO frykter særlig at diskrimineringsgrunnlaget kjønn får et svakere vern enn det har i gjeldende rett. Likestillingsloven har hatt og har en meget viktig posisjon og betydning for den positive utviklingen i arbeidslivet, særlig med hensyn til kjønnsdiskriminering. Fjernes likestillingsloven, frykter NITO at fokuset på likestilling mellom kvinner og menn svekkes.

Med vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
Generalsekretær