

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
00030 Oslo

20. januar 2016

Vår ref. 480812/v1

Deres ref. 15/3432

## **Høring – forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov**

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon - er landets største fagorganisasjon for ingeniører og teknologer. Vi organiserer mer enn 80 000 medlemmer.

### **1. Innledning**

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 i foreliggende lovforslag om å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning.

### **2. Mot forslag om felles lov**

NITO støtter imidlertid ikke departementets forslag om en felles lov med et enhetlig vern mot diskriminering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde. Vi frykter at forslaget svekker det særskilte fokuset hver av de ulike diskrimineringsgrunnlagene krever. Viktige nyanser blir borte da loven ved en sammenslåing blir forenklet og gjøres for generell, utydelig og utilgjengelig. NITO er av den oppfatning at diskriminering mest effektivt forhindres ved at diskrimineringsgrunnlagene er tydeliggjort i særskilte lover.

Slik lovforslaget er utformet, frykter NITO 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.

### **3. Konkrete bemerkninger til selve lovforslaget**

Dersom det blir vedtatt en felles likestillings- og diskrimineringslov, har NITO følgende bemerkninger til lovforslaget:

#### **3.1 Formålsbestemmelsen**

Lovens formål er foreslått å fremme likestilling og hindre diskriminering. Departementet foreslår ikke å videreføre likestillingslovens delformål om å fremme kvinners stilling, og diskriminerings- og tilgjengelighetslovens delformål om å bygge ned funksjonshemmede

barrierer. Departementet oppgir som begrunnelse for dette, at alle diskrimineringsgrunnlagene skal sidestilles.

NITO mener dette er en svakhet ved det nye lovforslaget og vi er av den oppfatning at det fremdeles er behov for særlig oppmerksomhet om disse to diskrimineringsgrunnlagene. Arbeidet med IA-avtalen viser at det er en stor gruppe potensielle arbeidstakere med helt/delvis arbeidsevne, som fremdeles holdes utenfor arbeidslivet.

Når det gjelder kvinners stilling, så er det fortsatt slik at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, kvinner tar fortsatt en større andel av ubetalt familie- og omsorgsarbeid, det er flest kvinner i lavtlønnsyrker som jevnt over blir verdsatt lavere enn andre yrker der menn er i overtall. Kvinner er også langt svakere representert i maktposisjoner i samfunns- kultur- og næringsliv. NITO mener derfor at det er behov for at loven presiserer at særlig kvinners stilling skal bedres.

### 3.2 *Diskrimineringsgrunnlag*

NITO støtter departementets forslag om at loven skal liste opp de diskrimineringsgrunnlagene loven er ment å ramme.

Et generelt forbud mot diskriminering vil gi et dårligere diskrimineringsvern, fordi det kan medføre at det blir uklart hvilke grunnlag som er vernet av loven. En opplisting av diskrimineringsgrunnlagene vil tydeliggjøre og synliggjøre hvilke grupper av samfunnet som er særskilt utsatt og gi muligheten til et mer presist rettet fokus for å forhindre diskriminering.

Departementet foreslår at opplistingen av diskrimineringsgrunnlagene suppleres av en samlekategori. NITO er enig i at dette vil gi et mer fleksibelt diskrimineringsvern som vil kunne fange opp andre og nye former for diskriminering i tillegg til de fastsatte diskrimineringsgrunnlagene.

### 3.3 *Omsorgsoppgaver som selvstendig diskrimineringsgrunnlag*

Ut fra NITOs erfaring er det behov for vern også av mannlige arbeidstakere når det gjelder utøvelse av omsorgsoppgaver. I dagens samfunn er kvinner og menn mer likestilte enn tidligere år når det gjelder ivaretagelse av omsorgsoppgaver. Det stilles i større grad en forventning og målsetning i arbeidslivet, om at kvinner og menn er likeverdige omsorgspersoner. NITO stiller seg derfor positiv til forslaget om å lovfeste omsorgsoppgaver som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag og at dette vernet gjelder både kvinner og menn.

### 3.4 *Om diskrimineringsvernet på grunn av alder bør utvides til alle samfunnsområder?*

NITO mener at diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet bør reguleres av arbeidsmiljøloven. Dette fordi det er en nær sammenheng mellom arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern og opphør av arbeidsforhold på grunn av øvre aldersgrense. Av hensyn til effektivitet i aldersdiskrimineringssaker er det viktig at disse sakene følger arbeidsmiljølovens særlige prosessregler. Alder brukes saklig til å regulere rettigheter og plikter knyttet til selve ansettelsesforholdet, for eksempel stillingsvern, opphør av arbeidsforhold, rett til redusert arbeidstid etc.

Ut fra NITOs erfaring er det slik at sammenhengen mellom reglene om aldersdiskriminering og arbeidsmiljølovens øvrige regler er tettere og mer sammenvevd enn for andre diskrimineringsgrunnlag, og NITO mener derfor at aldersdiskriminering bør fremgå av arbeidsmiljøloven.

### 3.5 Lovlig forskjellsbehandling

I gjeldende diskrimineringslovgivning er det ikke tilstrekkelig tydelige at diskrimineringsvernet er særlig sterkt innenfor arbeidslivet og ved graviditetsdiskriminering. Diskriminering av kvinner i forbindelse med graviditet og familieplanlegging, er fortsatt en utfordring i dagens arbeidsliv og det er behov for å tydeliggjøre et klart diskrimineringsvern i disse tilfellene.

NITO støtter derfor forslaget om at det skal være en særlig snever adgang til å forskjellsbehandle på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon.

Det foreslås også at gravide arbeidssøkere og arbeidstakere har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. NITO mener dette forslaget vil være godt egnet for å styrke jobbsøkere og arbeidstakeres diskrimineringsvern. Dersom arbeidsgiver ikke tilrettelegger arbeidssituasjonen for jobbsøkere og arbeidstakere, vil dette være lovstridig diskriminering av denne gruppen.

### 3.6 Bør definisjonen av seksuell trakassering endres?

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om definisjonen av seksuell trakassering bør endres og det er fremlagt tre forslag til lovtekst.

I gjeldende rett er definisjonen av seksuell trakassering knyttet opp mot fornærmedes opplevelse av situasjonen. Det er, etter vår erfaring, utfordringer knyttet til håndhevingen av en slik subjektiv utformet definisjon. NITO synes derfor det er positivt at departementet foreslår en mer objektiv definisjon, som også harmonerer mer med EU-direktivenes definisjon.

To av departementets forslag knytter den seksuelle trakasseringen til at formålet eller virkningen må være å krenke en persons verdighet.

Første alternativ gir en angivelse på at det må foreligge en subjektiv handling for at det skal sies å være seksuell trakassering. I noen tilfeller vil den som utfører den seksuelt trakasserende handlingen, ikke være bevisst på at han/hun trakasserer en annen person. NITO mener derfor at departementet bør sløyfe alternativet «ha til formål å krenke en annen persons ...()». Det er, etter vår oppfatning, tilstrekkelig at den uønskede oppmerksomheten har som virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

### 3.7 Gjengjeldelse

NITO støtter forslaget om at forbudet mot gjengjeldelse også skal verne personer som bistår i en klagesak. Det er av essensiell betydning for et effektivt diskrimineringsvern at den som er utsatt for diskriminering, tør å ta det videre. Dersom klager har behov for bistand er det viktig at også den som bistår, også omfattes av forbudet mot gjengjeldelse.

### 3.8 Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

For et effektivt diskrimineringsvern, er det av stor betydning at arbeidsgiver har en klar og tydelig aktivitets og redegjøringsplikt. Rene forbud mot diskriminering er ikke tilstrekkelig for å skape et likestilt samfunn. Det er derfor viktig at en aktivitetsplikt virker preventivt, samt at den i særlig grad bidrar til å avdekke og fjerne strukturer og praksis som kan føre til diskriminering.

NITO mener at aktivitetsplikten er viktig for å motvirke diskriminering og bidra til like muligheter uavhengig at ulike faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse mv. Departementet foreslår en aktivitetsplikt for virksomheter med mer enn 50 ansatte. Dette innebærer at de aller fleste virksomheter i Norge ikke vil ha noen plikt til å ha et aktivt arbeid

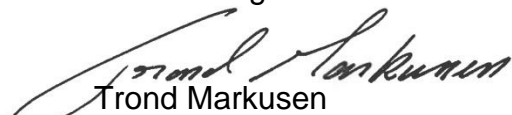
for å arbeide for å forhindre diskriminering. NITO mener derfor at grensen på 50 ansatte, bør senkes for at flere virksomheter skal ha et tydeligere likestillings- og ikke-diskrimineringsfokus.

Departementet foreslår å fjerne redegjørelsesplikten. Dette vil innebære en svekkelse av diskrimineringsvernet fordi det ikke lenger vil være en oversikt over status, eller eventuelle planlagte eller gjennomførte tiltak. En forutsetning for å gjennomføre aktivitetspliktene vil som oftest være at det ligger sanksjonsmuligheter ved brudd. NITO er derfor imot forslaget om å fjerne redegjørelsesplikten. (Rapporteringsplikten)

### 3.9. Særlige regler om arbeidsforhold

NITO støtter departementets forslag om utvidelse av forbudet om innhenting av opplysninger ved ansettelse. Det foreslås at forbudet skal omfatte opplysninger om graviditet, adopsjon, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse. NITO er positiv til dette, da det vil bidra til at arbeidsgiver holder oppmerksomheten på kvalifikasjoner og egnethet i en ansettelsesprosess, fremfor ulike diskrimineringsbarrierer. En utvidelse av forbudet vil kunne bidra til å hindre arbeidsgiver fra å få opplysninger som kan danne grunnlag for diskriminering.

Med vennlig hilsen



Trond Markusen  
President



Steinar Sørli  
Generalsekretær