

Barne-, likestillings- og
inkluderingsdepartementet

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref.: 734514 (2015_00904)

Vår dato: 14.01.2016
Deres ref.: 15/3432
Medlemsnr.:

Høringssvar: Høring - forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har mottatt til høring forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov. I vår høringssuttalelse til Diskrimineringslovutvalget – *Graver-utvalget*- (NOU 2009: 14) gikk NSF inn for å beholde likestillingsloven som egen lov. Dette mener vi fortsatt. Vi går også sterkt imot forslagene om å svekke aktivitetsplikten og fjerne redegjøringsplikten, samt forslaget om en kjønnsnøytral formålsbestemmelse. Når det gjelder lovens virkeområde, mener NSF det er helt nødvendig at familieliv og personlige forhold ikke unntas.

Vi vil starte med å grunngi vårt syn på forslaget om en felles likestillings- og diskrimineringslov, før vi tar for oss ulike elementer i forslaget. Vi følger strukturen i høringsnotatet.

NSF går imot forslaget om en felles likestillings- og diskrimineringslov.

Departementet mener en felles lov vil styrke diskrimineringsvernet. NSF er uenig i dette. Likestillingsutfordringene i Norge handler ikke om utilstrekkelig og fragmentert lovverk, men om manglende gjennomføring og manglende problemforståelse, jfr Likestillingsutvalget¹. Det er i dag en utbredt forestilling om at likestilling mellom kvinner og menn er oppnådd; dette er et av de viktigste hindrene for å komme videre på dette feltet. Høringsforslaget legger opp til det motsatte av det Likestillingsutvalget etterlyste, nemlig *styrking* av gjennomføringsstrukturen for myndighetenes kjønnslikestillingspolitikk.

Norsk Sykepleierforbund støttet Graver-utvalgets *intensjon* om å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning. NSF gikk imidlertid sterkt imot en diskrimineringslov som svekker vernet mot kjønnsdiskriminering.

Statsråden har ved flere anledninger presisert at for henne er alle diskrimineringsgrunnlag like viktig, og at *alle* skal vernes mot diskriminering. Etter NSF's syn er dette en individualiserende tilnærming som virker tilslørende for diskrimineringsens vesen. Selv om opplevelsen av å bli utsatt for diskriminering kan være like "ille" uavhengig av diskrimineringsgrunnlag – og behovet for vern mot diskriminering like legitimt – vil NSF likevel hevde at kjønnsdiskriminering står i en særstilling i forhold til øvrige diskrimineringsgrunnlag i dagens lovgivning:

- For det første er kvinner ikke en minoritet, men utgjør halvparten av befolkningen.
- For det andre er vårt samfunn organisert rundt en kjønnsmessig arbeidsdeling; kjønn er et samfunnsorganiserende prinsipp på en måte som ingen andre diskrimineringsgrunnlag kan sies å være. Dette får konsekvenser for diskrimineringsens omfang og uttrykk, og for hvordan man må arbeide for å *oppnå likestilling* (som jo er en vesentlig del av diskrimineringsloven).
- For det tredje er kjønnsdiskriminering et globalt fenomen, som går på tvers av andre diskrimineringsgrunnlag.

¹ NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:
sykepleierforbundet@invoicedrop.com



Digitalt godkjent av forbundsleder, 15.01.2016 - 15:06:56

NSF kan ikke støtte et forslag om en diskrimineringslov som stiller alle diskrimineringsgrunnlag likt for å unngå hierarkisering. Etter vår mening vil en slik "harmonisering" virke tilslørende på de faktiske forhold og dermed svekke arbeidet for kjønnslikestilling. Vern mot diskriminering på grunn av kjønn hviler på EØS-rettslige forpliktelser, noe de andre diskrimineringsgrunnlagene ikke gjør. EU-domstolens praksis om kjønn er bindende for Norge, og kun kjønn kan bringes inn for ESA.

Svært mange av de viktigste kjønnslikestillingspolitiske utfordringene vi står overfor i dag er strukturelle: det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, likelønns-gapet, ufrivillig deltid, dårlig arbeidsorganisering/belastende arbeidstidsordninger og et pensjons- og yrkesskadeforsikringssystem som ikke tar høyde for kvinners og menns ulike yrkesmønstre. Slik strukturell diskriminering er kjernen i FNs Kvinnekonvensjon (CEDAW), og FNs Kvinnekomite som overvåker konvensjonspartenes implementering av konvensjonen, har ved en rekke anledninger uttrykt bekymring over Norges manglende aktivitet for å motarbeide slik strukturell diskriminering. Vernet mot strukturell diskriminering gjelder kun for kjønn. CEDAW stiller krav til lovgivningens innhold og effektiv sanksjonering. Den bygger på en forutsetning om asymmetriske forhold mellom kvinner og menn, og er en sikkerhetsventil ifht øvrige kjønnsnøytrale konvensjoner. NSF vil peke på at CEDAW-komiteen (Kvinnekomiteen) har vært veldig skeptisk til sammenslåing av diskrimineringslovene i andre land, eks Storbritannia. Komiteen ber i sine rekommandasjoner disse landene om å overvåke konsekvensene av slik sammenslåing for kjønnslikestillingen.

Med sine 40 år har den norske likestillingsloven blitt en «eksportartikkel» på verdensmarkedet. Dette er en anerkjennelse av den betydning loven har hatt for samfunnsutviklingen i retning av et mer likestilt samfunn og den betydning dette har hatt. Ved innlemmelsen av likestillingsloven i en felles likestillings- og diskrimineringslov er det en reell fare for at likestillingslovens historie «forsviner», i form av fortolkning, begrepenes rettslige innhold, gjenkjennelse og rekkevidde av tidligere praksis. Argumenter om forenkling og avbyråkratisering kan etter vårt syn ikke rettferdiggjøre de negative konsekvensene av sammenslåingen.

Til høringsforslaget punkt 3. Lovens formål.

NSF vil advare mot at dagens formulering om «særlig å styrke kvinners stilling» fjernes. Lovens formålsparagraf har en viktig symbolfunksjon og er i tillegg førende for likestillingspolitikken. Den er også en sentral fortolkningsfaktor ved rettsanvendelsen, særlig når det gjelder lovligheten av positive særtiltak. Når departementet skriver at formålsbestemmelsen må tolkes i lys av en etablert problemforståelse som tilsier at det er minoriteten innenfor gruppene diskrimineringsvernet først og fremst tar sikte på å sikre, vil dette ikke ha betydning for diskrimineringsgrunnlaget kjønn, som ikke er et minoritetsvern. Problemforståelsen er dessuten truet av den utbredte forestillingen om at kjønnslikestilling er oppnådd i Norge.

NSF mener selve utgangspunktet om en kjønnsnøytral likestillings- og diskrimineringslov er problematisk, idet tradisjonelle strukturer og gruppers makt og innflytelse har gjort at nøytrale regler, politikktutforming, tiltak, praksis og enkelthandlinger har fått diskriminerende virkning for enkeltpersoner eller grupper. Begrepet indirekte diskriminering i likestillingsloven retter seg jo mot tilsynelatende kjønnsnøytrale forhold som får kjønnskjev effekt.

Dette betyr ikke at ikke NSF anerkjenner at også menn kan utsettes for diskriminering og har behov for vern. Vi viser til høringsuttalelsen fra Likestillings- og diskrimineringombudet (LDO) som slår fast at den formelle adgangen til positiv særbehandling av menn ikke begrenses av en formålsbestemmelse som særlig tar sikte på «å bedre kvinners stilling». Positiv særbehandling av menn må imidlertid vurderes i lys av våre forpliktelser i henhold til Kvinnekonvensjonen. Departementet viser til at det i dag er en forventning i samfunnet om at menn og kvinner skal være likeverdige omsorgspersoner. At menn i større grad enn tidligere inntar roller som har vært kvinnetypiske, kan føre til at menn utsettes for diskriminering som tidligere i all hovedsak har rammet kvinner, typisk forskjellsbehandling ved uttak av foreldrepermisjon. Dette er en vurdering NSF slutter seg til. Det er derfor oppsiktsvekkende at regjeringen selv har



bidratt til nettopp å svekke ordninger som har styrket fedres rettigheter, ved å redusere fedrekvoten og foreslå økt adgang til å overføre den delen av foreldrepermisjonen som er forbeholdt far til mor, som jo er realiteten i forslaget.

Til høringsforslaget punkt 4. Lovens virkeområde.

4.1 Departementet ber 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.

NSF mener det må legges til grunn at diskriminering skjer i familieliv og personlige forhold, og at nettopp de personlige relasjonene gir diskrimineringen en dimensjon som gjør den særlig belastende. Fortsatt bidrar den kjønnsmessige arbeidsdelingen til at makt og ressurser er ulikt fordelt mellom kvinner og menn, noe som skaper ulike handlingsbetingelser og valgmuligheter. I sin ytterste konsekvens kan diskriminering i familien bety at kvinner isoleres fra resten av samfunnet. CEDAW-komiteen har gjentatte ganger uttrykt bekymring for Norges manglende evne til å ivareta kvinners rettssikkerhet og rett til frihet fra diskriminering med hensyn til ulike former for kjønnnet vold. Dette omfatter ikke minst vold som foregår i familier og nære personlige relasjoner. Ved å unnta familieliv og personlige forhold fra likestillingslovens virkeområde, er det grunn til å frykte at kjønnnet vold i større grad blir sett på som et privat problem.

NSF slutter seg til at «en rettsregel uten sanksjonsapparat ikke er det samme som en rettsregel uten verdi»² og at det er viktig at lovgiver gir uttrykk for hvilke prinsipper som bør gjelde. Diskrimineringsvernet bør derfor fortsatt gjelde innen familieliv og personlige forhold.

Til høringsforslaget punkt 6. Diskrimineringsgrunnlag.

NSF mener diskrimineringslovgivningen må oppliste de ulike diskrimineringsgrunnlagene, slik det er i dag.

6.3 Bør omsorgsoppgaver lovfestes som et eget diskrimineringsgrunnlag?

Vernet mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver foreslås utvidet sammenlignet med dagens rett, som kun gjelder omsorg for små barn og tilknytning til personer med nedsatt funksjonsevne som har omsorgsbehov. Omsorgsoppgaver generelt, herunder for eldre pårørende, er et arbeid som særlig kvinner tar ansvar for. En tilrettelegging for kombinasjon av arbeid og omsorgsoppgaver bør derfor også ha likestillingsperspektivet for øye, i den grad slik tilrettelegging kan sementere tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Gjennom sin politikk og sitt tjenestetilbud bør offentlige myndigheter, i kraft av sin aktivitetsplikt etter loven, bidra til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver på det personlige plan og et tjenestetilbud som gir like rettigheter og muligheter for pårørende, uavhengig av kjønn. NSF vil her peke på at forskning viser at kjønn påvirker tildeling av helse- og omsorgstjenester. Kvinnelige brukere med døtre som nærmeste pårørende vurderes å ha minst behov for slike tjenester.

I forbindelse med Graver-utvalget, pekte NSF på det forhold at dagens diskrimineringsvern for omsorgsoppgaver bare omfatter kvinner, jfr Ombudets uttalelse i sak 07/1075. Å styrke menns rettigheter i forhold til familie og omsorg mener vi er en viktig del av arbeidet for å fremme kjønnslikestilling. Vi ba derfor om at dette ble hensyntatt i framtidig lovgivning og støtter at vernet mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver skal gjelde for både kvinner og menn.

6.6 Sammensatt diskriminering

NSF støtter at forbudet mot sammensatt diskriminering uttrykkelig lovfestes. CEDAW stiller opp krav om vern mot sammensatt diskriminering, og det er utvilsomt at vi har et slikt vern i dag. NSF mener imidlertid det ikke er noen forutsetning med én lov for å tydeliggjøre dette; denne presiseringen kan gjøres med en setning i hver enkelt diskrimineringslov.

² Ot.prp. nr. 33 (1974-1975).



NSF ser at en bestemmelse om sammensatt diskriminering kan vanskeliggjøre vurderingen av lovens unntak for saklig forskjellsbehandling, og vi forutsetter at det sterkeste vernet legges til grunn i tilfeller der det skal mer til for at en forskjellsbehandling skal være lovlig på ett grunnlag enn på et annet grunnlag.

Til høringsforslagets punkt 7. Forbudet mot diskriminering.

NSF mener dagens formulering om «formål eller virkning» beholdes i definisjonen av direkte diskriminering.

Vi mener det er uheldig at unntaksbestemmelsen i loven har «lovlig forskjellsbehandling» som overskrift. Dette kangi et inntrykk av at det er mye forskjellsbehandling som er lovlig. Unntak bør framstå som nettopp unntak fra et forbud, og § 9 bør derfor ha overskriften «Unntak fra diskrimineringsforbudet».

NSF støtter den snevre adgangen til direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet og at det strenge vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og foreldrepermisjon, tydeliggjøres. Det er imidlertid ikke så positivt at regjeringens endringer i arbeidsmiljølovens adgang til midlertidig tilsetning bidrar til å øke risikoen for slik diskriminering. Dette viser hvor viktig det er å se lovverk og politikk i sammenheng og hvor viktig politikken er for å virkeliggjøre lovens intensjoner. NSF mener det bør presiseres i siste ledd til § 10 at forlengelse av midlertidige stillinger også er omfattet av forbudet mot forskjellsbehandling.

I tråd med kommentar til § 9, bør også § 10 i forslaget ha som overskrift «Unntak ved graviditet, fødsel, amming og permisjon i forbindelse med fødsel.» NSF støtter tydeliggjøringen av at det aldri er tillatt å forskjellsbehandle en kvinne i arbeidslivet på grunn av fravær som skyldes graviditet og fødsel, og at dette innebærer at en arbeidsgiver ikke kan likestille graviditetsrelatert fravær med annet fravær. Dette vil blant annet gjelde regler om tiltredelse i stilling.

Vi slutter oss også til det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av amming, og at dette ikke begrenses til kun arbeidslivet. Aktuelle områder der forbudet vil gjelde er, som departementet viser til, kvinner under utdanning og amming på kafe o.l.

NSF er videre enig med departementet i at det er behov for en særregel som gir uttrykk for at forskjellsbehandling kan være tillatt der slik forskjellsbehandling skal *beskytte* kvinnen, barnet eller fosteret mot skadelig påvirkning, for eksempel regler om omplassering av gravide ved fare for å skade fosteret. NSF vil imidlertid understreke viktigheten av at slike regler ikke skal være til kvinnens ugunst.

7.3 Positiv særbehandling.

Som nevnt, mener NSF at dagens formålsparagraf gir adgang til positiv særbehandling av menn. Det må imidlertid være avgjørende å se hvordan særiltakene vil virke i et helhetlig likestillingsperspektiv, med særlig blick på kvinners stilling. NSF mener det er grunn til å frykte at brukerne av loven vil anvende positiv særbehandling særlig ved ansettelser, uten å analysere årsakene til kjønnsmessig ubalanse på arbeidsplassen.

For er det grunn til å tro at det er diskriminering som ligger bak at menn er dårlig representert i kvinnedominerte yrker – eller er det slik at de ikke ønsker seg inn i dem i særlig grad, nettopp fordi «kvinnedominert» kleber ved yrket? I sin ferske likestillingsmelding peker regjeringen ut det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som en utfordring. Meldingen trekker selv fram forskning som viser at det lønner seg for kvinner å gå inn i mannsdominerte yrker (særlig dem som krever høyere utdanning), mens det ikke lønner seg tilsvarende for menn å velge utradisjonelt. Derfor er det da også slik at de små endringer vi finner i retning av at arbeidsmarkedet blir mindre kjønnsdelt, handler om at kvinner i noe større grad velger mannsdominerte yrker. Vi finner ingen tilsvarende tendens i menns utdannings- og yrkesvalg. Ved å vise til partenes eksklusive ansvar for lønnsdannelsen, fratar myndighetene seg selv det mest effektive virkemiddelet for å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.



NSF mener at det er helt andre tiltak enn positiv særbehandling som er nødvendig for å få flere menn til å velge kvinneedominerte yrker, nemlig tiltak som øker disse yrkenes status. Disse tiltakene er dessverre totalt fraværende i regjeringas likestillingsmelding.

Til høringsforslagets punkt 8. Universell utforming og individuell tilrettelegging.

NSF ber departementet presisere i lovforslaget at uforholdsmessighetsbegrensningen når det gjelder individuell tilrettelegging for gravid arbeidstaker, er ment å være en snever sikkerhetsventil, og at det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling ved ansettelse, forfremmelse, oppsigelse og permittering også gjelder i tilretteleggingstilfellene. Vi mener det er behov for et tilsynsapparat som kan behandle tilretteleggingsspørsmål underveis, og mener dette er en oppgave Arbeidstilsynet kan tilføres ressurser for å ivareta.

Til høringsforslagets punkt 9. Aktivt likestillingsarbeid.

Dagens likestillingslov pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene, og arbeidsgivere til det samme for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Arbeidsgivere skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og likestillingstiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten. Aktivitets- og redegjøringsplikten håndheves av likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Departementet foreslår at aktivitetsplikten videreføres for alle offentlige arbeidsgivere uavhengig av størrelse og for alle private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet får i oppgave å gi veiledning knyttet til aktivitetsplikten. Redegjøringsplikten foreslås ikke videreført.

NSF mener at forslaget til arbeidsgivers aktivitetsplikt i praksis innebærer en betydelig svekking av diskrimineringsvernet. Færre arbeidsgivere omfattes av plikten, og arbeidet skal verken håndheves eller dokumenteres. Det samme gjelder offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Denne er heller ikke konkretisert nærmere i høringsforslaget. Etter NSF's mening er dette samlet sett et klart tilbakeskritt, selv om aktivitetsplikten for arbeidsgivere er noe mer konkretisert enn før i selve lovteksten. Videre vil NSF igjen peke på at endringen i formålsparagrafen i høringsforslaget når det gjelder kjønn kan bidra til å svekke problemforståelsen når det gjelder diskriminering på dette grunnlaget, noe vi mener vil påvirke det aktive likestillingsarbeidet negativt.

NSF viser til høringsuttalelsen fra LDO. Vi støtter LDOs forslag om at:

- Aktivitetsplikten skal omfatte alle arbeidsgivere
- Innholdet i aktivitetsplikten differensieres for private arbeidsgivere under og over 50 ansatte
- Virksomhetene må fortsatt redegjøre for tilstand på kjønnslikestilling.
- Virksomhetene må fortsatt redegjøre for tiltak for å fremme likestilling
- Dagens håndheving av aktivitets- og redegjøringsplikten opprettholdes.

Likestillingsarbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med ansatte, slik det foreslås, men NSF ber om at bestemmelsen endres til «...fortløpende, og i samarbeid med de ansatte *og deres representanter*», i tråd med annen regulering og vanlig praksis i arbeidslivet.

Redegjøringsplikten er den eneste plikten til aktivt arbeid som håndheves i dag. Ved å fjerne denne, fjerner regjeringen både et viktig verktøy for å jobbe målrettet med likestilling og muligheten for å sanksjonere arbeidsgivere som ikke følger opp pliktene. Denne svekkelsen av det strukturelle vernet vil i praksis medføre redusert individvern

Departementet forutsetter i høringsdokumentet at arbeidsgivere selv ønsker å drive likestillingsarbeid, uavhengig av tilsyn og sanksjoner. NSF deler ikke departementets optimisme. Redegjøringsplikten har en bevisstgjøringsfunksjon og er også nødvendig for å igangsette målrettet aktivitet. Vi mener derfor at redegjørelse for tilstanden for kjønnslikestilling bør omfatte kjønnsdelte oversikter over kjønnsbalanse i virksomheten, lønn, arbeidstid, fravær inkludert foreldreavvær og deltakelse i personalpolitiske satsninger. I stedet for å fjerne redegjøringsplikten bør man heller styrke denne ved å gi bedre sanksjonsmuligheter overfor virksomheter som ikke oppfyller plikten.



Departementet viderefører gjeldende rett når det gjelder aktivitetsplikt for offentlige myndigheter. NSF mener det er behov for å styrke og konkretisere denne. Aktivitetsplikten gjør at myndighetene må se etter hvordan regler, rutiner, budsjettering og organisering av offentlige virksomhet kan ha innebygd risiko for å diskriminere noen grupper systematisk, og sette inn tiltak for å hindre dette. NSF's erfaring er at både bevissthet og kunnskap om Kvinnekonvensjonen er svært lav i Norge. Pkt. 10, 11 og 12 i CEDAWs avsluttende merknader til Norges 8. rapport, handler om økt bevissthet om rettigheter etter konvensjonen, både blant ansatte i stat og rettsvesen og hos publikum generelt. Det er all grunn til å erkjenne at Norge har langt igjen før vi kan kvittere ut disse punktene. Vi viser også til at Bufdir, som er regjeringens fagdirektorat på likestilling og ikke-diskriminering, skriver i sin oppsummering av *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*

«Prinsippet om sektoransvar er en bærebjelke i gjennomføringen av likestillings- og ikke-diskrimineringspolitikken. Hvert fagdepartement er ansvarlig for gjennomføring av likestillingspolitikken innenfor eget politikkområde, både innenfor departementet og hos underliggende myndigheter og etater. Vi er usikre på i hvilken grad likestillingsarbeidet knyttet til handlingsplanen er tilstrekkelig implementert i departementenes daglige praktiske arbeid. Det bør fortsatt jobbes med kompetanseheving om hva som er forpliktelsene i likestillingsloven med hensyn til myndighetsutøvelse, i tillegg til informasjon om hva ulike sektorer og samfunnet som helhet har å vinne på økt likestilling.»

NSF har i forbindelse med høringer vist til at likestillingsmessige konsekvenser av forslag ikke er utredet. Vi støtter LDOs forslag til ny § 24 *Offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling*. Det er nødvendig at et myndighetsorgan fører kontroll med at plikten overholdes, og gir veiledning om hvordan plikten kan etterleves.

Til høringsforslaget punkt 10. Særlige regler i arbeidsforhold.

10.3 Lik lønn for arbeid av lik verdi.

Forslaget om å beholde likelønnsbestemmelsen i dagens likestillingslov (§ 21) i ny diskrimineringslov, viser etter vårt syn at kjønnsdiskriminering arter seg annerledes enn diskriminering på andre grunnlag. Vi minner om at det fram til begynnelsen av 1960-tallet eksisterte egne manns- og kvinnetariffer i arbeidslivet, og at likelønns-gapet i dag fortsatt er på 15 prosent³. Når departementet skriver at bestemmelsen er utformet med tanke på *de særlige utfordringer et kjønnsdelt arbeidsmarked reiser*, og at det er mindre kunnskap om lønnsdannelsen og hvilke mekanismer som fører til lønnsforskjeller når det gjelder de andre diskrimineringsgrunnlagene, understreker det etter NSF's syn bare at kjønn står i en særstilling jfr de øvrige diskrimineringsgrunnlagene.

Norsk Sykepleierforbund mener likelønnsarbeidet knyttet til kjønn er av en slik art at dette krever særlig fokus. Dersom en ny diskrimineringslov for samtlige diskrimineringsgrunnlag vedtas, støtter vi forslaget om at dagens § 21 i likestillingsloven videreføres i den nye loven, i tillegg til et generelt diskrimineringsforbud i lønsspørsmål. Innsyn i lønn og kriterier for lønnsfastsetting er en forutsetning for å kunne bruke likelønnsbestemmelsen formålsrettet. Vi støttet derfor Graver-utvalgets forslag om å gi tillitsvalgte og verneombud innsynsrett. Dette vil kunne avhjelpe belastningen for den enkelte ved å ta opp likelønnsaker. NSF ber om at dette følges opp i det videre arbeidet med loven.

Vi vil knytte noen kommentarer til forslaget om å oppheve forskriftshjemmelen i likestillingsloven § 21 siste ledd. Virksomhetsbegrepet er et omdiskutert arbeidsrettslig spørsmål. Dette griper rett inn i kjernen av verdsettelsesdiskrimineringen og det forhold at likestillingslovens likelønnsbestemmelse ikke kan anvendes for å redusere lønnsforskjellene som skyldes at kvinner arbeider i offentlig virksomhet og menn i privat virksomhet. Det vises i høringsnotatet til at departementet ifm at likestillingsloven ble endret i 2002, uttalte i forarbeidene at «dersom likelønnsbestemmelsen skal være et godt og effektivt virkemiddel på et kjønnsdelt arbeidsmarked, må det være mulig å sammenligne helt ulike yrker og fag.» Med tanke på at likelønnsutfordringen speiler det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vil det være logisk å trekke denne konklusjonen videre til virksomhetsbegrensningen. Slik NSF ser det, er det ikke udiskutabelt at denne bestemmelsen står seg ved en prøving i EU-domstolen. Svært få likelønnsaker fører fram. Ofte blir markedshensyn avgjørende. NSF mener derfor at det må tydeliggjøres et krav til dokumentasjon av markedshensyn i forarbeidene. Det er også viktig at likelønnsbestemmelsen ses i sammenheng med aktivitets- og redegjøringsplikten. Dagens likestillingslov pålegger arbeidsgivere å utarbeide en

³ For utdanningsgrupper med til og med 4 år på universitet/høgskole er likelønns-gapet hele 20 prosent.



kjønnsdelt lønnsversikt for ulike stillingskategorier og ulike stillingsnivå. Dette gir et godt grunnlag for å iverksette treffsikre tiltak. Ved å fjerne redegjørelsesplikten og ikke ta inn noen dokumentasjonsplikt, svekkes vernet mot lønnsdiskriminering. Dette er svært uheldig gitt at likelønnsgapet er urovekkende stabilt.

Oppsummering av NSF's kommentarer:

- NSF ønsker å beholde likestillingsloven som egen lov. Vi mener forslaget til felles likestillings- og diskrimineringslov svekker kvinners diskrimineringsvern. *Dersom* felles lov innføres, forutsetter vi at denne utformes slik at kvinners diskrimineringsvern ikke svekkes.
- Likestillingslovens formålsparagrafs formulering om «særlig å styrke kvinners stilling» må videreføres.
- Lovens virkeområde må omfatte familieliv og personlige forhold.
- Diskrimineringslovgivningen må oppliste de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Vi støtter forslaget om at omsorgsoppgaver lovfestes som et eget diskrimineringsgrunnlag, og at dette skal gjelde for både kvinner og menn. Samtidig er det helt nødvendig at offentlige myndigheter, gjennom sin politikk og sitt tjenestetilbud, bidrar til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver på det personlige plan og et tjenestetilbud som gir like rettigheter og muligheter for pårørende, uavhengig av kjønn.
- Forbudet mot sammensatt diskriminering bør uttrykkelig lovfestes.
- Vi støtter en uttrykkelig snever adgang til direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet og at det strenge vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og foreldrepermisjon tydeliggjøres. Det bør presiseres at forlengelse av midlertidige tilsetningsforhold også er omfattet av forbudet mot forskjellsbehandling.
- Vi er enige i at det er behov for en særregel som tillater forskjellsbehandling der dette er nødvendig for å beskytte kvinnen, barnet eller fosteret mot skadelig påvirkning. Slike regler må imidlertid ikke være til kvinnens ugunst.
- Det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling ved ansettelse, forfremmelse, oppsigelse og permittering må også gjelde ved individuell tilrettelegging for gravid arbeidstaker.
- Etter NSF's syn gir formålsparagrafen i dagens likestillingslov adgang til positiv særbehandling av menn. Det må imidlertid være avgjørende å se hvordan særtiltak vil virke i et helhetlig likestillingsperspektiv, med særlig blick på kvinners stilling. NSF går imot en felles lov som både fjerner dagens formålsparagrafs bestemmelse «med særlig sikte på å bedre kvinners stilling» og innfører lik adgang til positiv særbehandling av både kvinner og menn. Det er helt andre tiltak som er nødvendige for å få menn til å velge kvinnedominerte utdanninger og yrker, nemlig tiltak som tar sikte på å øke disse yrkenes status.
- NSF vil advare mot endringer som svekker kravene til aktivt likestillingsarbeid. Vi går imot at aktivitetsplikten skal omfatte færre arbeidsgivere og at arbeidet verken skal dokumenteres eller håndheves. Redegjørelsesplikten bør styrkes, ikke fjernes.
- Det er også behov for å styrke og konkretisere offentlige myndigheters aktivitetsplikt.
- Dersom en ny diskrimineringslov for samtlige diskrimineringsgrunnlag vedtas, støtter vi forslaget om at dagens § 21 i likestillingsloven videreføres i den nye loven, i tillegg til et generelt diskrimineringsforbud i lønsspørsmål. Innsyn i lønn og kriterier for lønnsfastsetting er en forutsetning for å kunne bruke likelønnsbestemmelsen



formålsrettet. NSF ber om at Graver-utvalgets forslag om å gi tillitsvalgte og verneombud innsynsrett følges opp i det videre arbeidet med loven.

Med vennlig hilsen

Eli Gunhild By
Forbundsleder

Harald Jesnes
Forhandlingssjef

Kopi: Unio.

