

Utg.jnr. 120031
8. mars 2012

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref: 201104529

HØRING NOU 2011: 18 STRUKTUR FOR LIKESTILLING

Vi viser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 9. desember 2011 vedrørende NOU 2011:18 Struktur for likestilling.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) er en arbeidsgiverforening for banker, forsikringsselskaper og enkelte andre finansbedrifter. Næringspolitiske spørsmål for bransjen ivaretas av bransjeorganisasjonen Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO). FA står ikke på høringslisten. Vi avgir allikevel høringsuttalelse, da en rekke av forslagene omhandler sentrale arbeidslivsspørsmål. Vi ber samtidig om at FA blir ført opp på departementets høringsliste ved fremtidige forslag på arbeidslivsområdet.

1. Generelle kommentarer

Likestilling er et viktig arbeidsområde for FA. Vår tariffavtale inneholder en rekke bestemmelser for å fremme likestilling mellom kjønnene, og svært mange medlemsbedrifter arbeider målrettet og systematisk med dette. FA er tilhenger av at arbeidsgivere skal ha klare forpliktelser på likestillingsområdet. Samtidig er vi opptatt av at regelverket er innrettet på en slik måte at det er mulig med individuelt tilpassede løsninger, og at rapportering og dokumentasjon ikke blir så omfattende at det går på bekostning av det praktiske likestillingsarbeidet i bedriftene.

FA var i utgangspunktet positiv til å samle diskrimineringsregelverket i en felles diskrimineringslov, slik det ble foreslått i "NOU: 2009:14 Et helhetlig diskriminingsvern". Vi registrerer at departementer ikke går videre med dette forslaget, men heller går inn for å gjøre endringer i likestillingsloven og de øvrige lovene på diskrimineringsområdet. Enkelte av forslagene i NOU: 2009:14 er imidlertid videreført i denne høringen, blant annet forslaget om konkretisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt. FAs høringsuttalelse til NOU: 2009:14 er vedlagt.

FAs kommentarer knytter seg til i hovedsak til forslaget om forbud mot sammensatt diskriminering, endringer i regelverket om arbeidsgivers aktivitetsplikt og forslaget om å gi Likestillings- og diskrimineringsnemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning.

2. Forbud mot sammensatt diskriminering

FA går imot forslaget om å innføre en egen bestemmelse i likestillingsloven om forbud diskriminering på flere grunnlag, såkalt "sammensatt diskriminering".

Det må være tilstrekkelig at de ulike diskrimineringsgrunnlagene er regulert gjennom separate forbud i de aktuelle lovene. Det fremgår også av utredningen at både domstolene og nemnda allerede i dag vektlegger diskriminering på flere grunnlag i sin praksis. Dette tilsier at det ikke er behov for en egen bestemmelse om sammensatt diskriminering.

Vi mener også at innføring av et eget forbud mot sammensatt diskriminering reiser vanskelige bevismessige og rettsikkerhetsmessige spørsmål. I utredningen på side 45 fremholder utvalget at en slik flerdimensjonal tilnærming vil "... bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern, fordi tilnærmingen fanger opp og synliggjør diskriminering som ikke lar seg tilbakeføre til et enkelt diskrimineringsgrunnlag, eller lar seg påvise" (vår understrekning). I tilfeller der man ikke kan påvise diskriminering basert på et separat diskrimineringsgrunnlag, vil det med en så uklar bestemmelse være enkelt å falle ned på at det allikevel foreligger sammensatt diskriminering. Det er en fare for at bevisterskelen blir for lav. I diskriminerings saker gjelder dessuten prinsippet om delt bevisbyrde, og arbeidsgivere har et objektivt erstatningsansvar ved forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Et forbud mot sammensatt diskriminering i kombinasjon med delt bevisbyrde og objektivt erstatningsansvar, er rettsikkerhetsmessig problematisk. Med en så uklar og lite forutsigbar bestemmelse blir det også vanskelig for bedriftene å arbeide systematisk og målrettet med likestilling.

Med samme begrunnelse går vi også imot å innføre et forbud mot sammensatt diskriminering i de øvrige lovene på diskrimineringsområdet (arbeidsmiljøloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og ny lov om vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet). Vi forutsetter at eventuelle forslag til endringer i disse lovene sendes på høring på vanlig måte, da det ikke er fremmet konkrete forslag i denne høringen.

3. Konkretisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt

FA går imot den foreslåtte konkretiseringen av aktivitetsplikten på likestillingsområdet for bedrifter med over 50 ansatte.

Bedriftene har allerede i dag en omfattende aktivitetsplikt, og bedriftene nedlegger betydelige ressurser i å oppfylle og dokumentere denne plikten. Dagens aktivitetsplikt er generelt utformet, og gir rom for individuelt tilpasset likestillingsarbeid i den enkelte bedrift. Også utvalget trekker frem behovet for fleksibilitet på side 49 i utredningen: "... reglene må utformes slik at de ivaretar hensynet til fleksibilitet i virksomhetene, og dermed ikke stenger for gode løsninger som virksomhetene selv utvikler." FA er som nevnt tilhenger av at arbeidsgiver skal ha klare forpliktelser på likestillingsområdet. Med den foreslåtte konkretiseringen legges det imidlertid opp til et rigid og byråkratisk system, som gir lite rom

for individuelle løsninger tilpasset den enkelte bedrift. Vi reagerer særlig på at alle bedrifter skal "kartlegge bruk av ufrivillig deltid", da dette er et problem som bare gjelder enkelte bransjer. Det er også uklart hvordan arbeidsgivere i praksis skal drive systematisk arbeid med og "ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene" og "identifisere barrierer for kjønnslikestilling". Når det samtidig foreslås å presisere at aktivitetsplikten for alle arbeidsgivere skal omfatte både rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid/ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering, blir dette så omfattende at aktivitetsplikten står i fare for å bli en papirbestemmelse uten praktisk betydning. Innføringen av et slikt rigid system kan også gå på bekostning av det praktiske likestillingsarbeidet i bedriftene.

Med samme begrunnelse går FA også imot en tilsvarende konkretisering når det gjelder de øvrige diskrimineringsgrunnlagene som det er knyttet en aktivitetsplikt til (etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne). Vi forutsetter at eventuelle forslag til endringer i aktivitetsplikten for de øvrige grunnlagene sendes på alminnelig høring.

FA er for øvrig tilfreds med at utvalget ikke går videre med forslaget i NOU: 2009:14 om at aktivitetsplikten skal innarbeides i bedriftenes HMS-system. I vår høringsuttalelse til sistnevnte utredning var vi skeptiske til dette, fordi diskriminerings- og likestillings spørsmål ikke har en naturlig forankring i HMS-systemet.

4. Myndighet for Likestillings- og diskrimineringsnemnda til å tilkjenne oppreisning

Utvalget foreslår å gi Likestillings- og diskrimineringsnemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning ved kjønnsdiskriminering, og at skyldkravet i saker der nemnda tilkjenner oppreisning skal være subjektivt (i stedet for objektivt). I dag kan slik oppreisning bare tilkjennes av de alminnelige domstoler, og da gjelder det et objektivt skyldkrav. Dessuten gjelder prinsippet om delt bevisbyrde.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening går imot forslaget om å gi Likestillings- og diskrimineringsnemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning ved kjønnsdiskriminering. Tvistelovgivningens krav til prosess, ankemuligheter mv. i saker for domstolene gir viktige rettssikkerhetsgarantier for arbeidsgivere som innklages for brudd på likestillingsloven med påstand om oppreisning. Rettsikkerhetsmessig er det derfor vært problematisk å gi nemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning. De rettsikkerhetsmessige problemene ved dette vil ikke bli oppveid gjennom et subjektivt skyldkrav. Hvis nemnda får myndighet til å tilkjenne oppreisning, kan det også føre til at enkelte arbeidstakere fremmer krav kun for å oppnå økonomisk gevinst. Dette kan undergrave likestillingslovens formål, som er å fremme likestilling mellom kjønnene.

5. Etablering av nytt likestillingsdirektorat. Etablering av kontaktutvalg for likestilling

FA har ingen innvendinger mot at det opprettes et nytt likestillingsdirektorat.

Vi er svært positive til forslaget om å etablere et fast kontaktutvalg for likestilling mellom Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet og partene i arbeidslivet. Et slikt forum vil

kunne bidra til et godt samspill mellom myndighetene og arbeidslivets parter på likestillingsområdet. FA deltar i dag på "Møteplass for likestilling i arbeidslivet", der embetsverket og partene i arbeidslivet drøfter praktiske tiltak i handlingsplanen "Likestilling 2014". Et permanent kontaktutvalg vil sikre at myndighetene og arbeidslivets parter jevnlig drøfter likestillingsspørsmål.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Anja M. Brodschöll

advokat

Vedlegg: FAs høringsuttalelse til NOU: 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern