

Avdeling for kvinnerett, barnerett, diskriminerings- og likestillingsrett (KVIBALD) ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo, viser til departementets høringsnotat «Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet» av 4. juli 2018 og avgir med dette følgende hørings svar.

1 Innledende betraktninger

Forslaget er en oppfølging av anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) der Stortinget ba regjeringen om å: «bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette.»

Spørsmålet om å «bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten» oppstod fordi redegjørelsesplikten for arbeidsgivere ble fjernet da den nye likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt i juni 2017. Riktignok ble redegjørelsesplikten gjeninnført gjennom ny § 26a i likestillings- og diskrimineringsloven 2017 som følge av Stortingets behandling av et representantforslag 11. desember 2017 (se Lovvedtak 11 (2017-2018)). Imidlertid hadde Stortinget uken før, 5. desember 2017, vedtatt å endre regnskapsloven (mv.) slik at det ikke lenger skulle være krav om at små selskaper skal utarbeide årsberetning (se Lovvedtak 5 (2017-2018)). Representantforslaget som ledet til vedtakelsen av § 26a hadde – i påvente av at regjeringen skulle fremme ny sak om styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt i tråd med anmodningsvedtaket – som siktemål å gjeninnføre rettstilstanden som eksisterte etter diskrimineringslovene av 2013 (likestillingsloven 2013, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013, diskrimineringsloven om etnisitet 2013 og diskrimineringsloven om seksuell orientering 2013), se Dokument 8:61 L (2017–2018). Stortingets vedtak om å oppheve kravet om årsberetning for små selskaper slo imidlertid bena under gjeninnføringen av redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a.

For å kunne vurdere det nærmere innholdet i BLDs forslag til styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt, oppstår det spørsmål om hvilken rettstilstand forslaget skal holdes opp mot. Slik vi forstår Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119, må spørsmålet om styrking ikke kun ta utgangspunkt i likestillings- og diskrimineringsloven 2017, men må ses i lys av lovgivningen som eksisterte *før* 2017-reformen, det vil si reglene likestillingsloven 2013, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013, diskrimineringsloven om etnisitet 2013, diskrimineringsloven om seksuell orientering 2013, diskrimineringsombudsloven 2005, samt regnskapslovens regler om årsberetning slik disse så ut før lovendringen i desember 2017. Et slikt perspektiv ble også anlagt da FNs kvinnekommisjon i november 2017 kom med sine konkluderende observasjoner til Norges 9. statsrapport. På dette tidspunktet var komiteen kjent med at likestillings og diskrimineringsloven 2017 var foreslått vedtatt uten en redegjørelsesplikt, samt med anmodningsvedtaket. Komiteen uttrykte i punkt 12 at den:

«uroer seg ... for at iverksettelsen av loven kan svekke likestillingsarbeidet mellom kjønnene i konvensjonsstaten, som tidligere ble styrt av en egen lov om likestilling mellom kjønnene, og at private og offentlige arbeidsgiveres plikt til å melde inn sine likestillingsrelaterte aktiviteter ble opphevet.»

Komiteen ba i punkt 13 c) norske myndigheter om å iverksette:

«de nødvendige tiltakene for å sørge for at den nye loven om likestilling og forbud mot diskriminering ikke svekker strukturelle aktiviteter for å fremme likestilling mellom kjønnene, bl.a. gjennom nøye overvåking av iverksettelsen og ved å gjeninnføre rapporteringspliktene til private og offentlige arbeidsgivere der kjønn utgjør grunnlag for diskriminering, slik det er etterspurt av Stortinget.»

Etter vårt syn vil Stortingets anmodningsvedtak vanskelig kunne sies å følges opp dersom det foreslås endringer som vil etablerere en aktivitets- og/eller redegjøringsplikt som er mindre omfattende enn det som fulgte av likestillingsloven 2013 samt av den tidligere eksisterende lovgivningen på diskrimineringsfeltet, sett i sammenheng med daværende regler i regnskapsloven. I dette høringssvaret vil innholdet særlig i likestillingsloven 2013, daværende regler i regnskapsloven og diskrimineringsombudsloven 2005 stå sentralt.

Kvinnediskrimineringskomiteens uttalelser i de konkluderende observasjonene er også viktige for vår vurdering, fordi en mindre omfattende aktivitets- og/eller redegjøringsplikt på kjønnsdiskrimineringsfeltet enn det som fulgte av likestillingsloven 2013, regnskapsloven og diskrimineringsombudsloven 2005 vil være problematisk sett i lys av komiteens uttalelser.

I høringsnotatet presenterer BLD tre ulike modeller for ny regulering av aktivitets- og redegjøringspliktene: samfunnsansvarsmodellen, likestilling som del av HMS-arbeid og likestillingsutvalg i virksomheter. Det er etter vår oppfatning vanskelig å se sammenhengen mellom de tre modellene og det skisserte lovforslaget. Formålet med vår høringsuttalelse er å gi en vurdering av hvorvidt lovforslagene (inntatt på s. 81-85 i høringsnotatet) innebærer en styrking eller svekkelse av aktivitets- og/eller redegjøringsplikten for diskrimineringsgrunnlaget kjønn og for øvrige grunnlag. I det følgende berører vi temaene konkretisert aktivitetsplikt (punkt 2), styrket redegjøringsplikt for offentlige myndigheter (punkt 3), hvilke private arbeidsgivere som er omfattet av redegjøringsplikten (punkt 4) og håndheving av redegjøringsplikten (punkt 5). I stor grad er dette spørsmål som går på tvers av de tre skisserte modellene og er dermed relevant uavhengig av hvilken modell som er tema.

2 Konkretisert aktivitetsplikt

KVIBALD mener det er positivt at det foreslås å konkretisere aktivitetspliktens innhold både overfor offentlige myndigheter og offentlige og private arbeidsgivere. Dette er i tråd med Skjeie-utvalgets anbefalinger. I denne sammenheng vil vi fremheve forslaget om å innta i § 24 (1) at offentlige myndigheter har en plikt til å forebygge og forhindre kjønnsrelatert vold. Dette bidrar til å gjennomføre Norges konvensjonsforpliktelser særlig etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og Istanbulkonvensjonen. Det er også positivt at departementet foreslår å innta i lovteksten at arbeidsgiveres aktivitetsplikt omfatter sammensatt diskriminering, forebygging av seksuell trakassering, lønnskartlegging og bekjempelse av vold, jf. forslaget § 26 (1) og (2).

Et sentralt element i Norges internasjonale forpliktelser med hensyn til å avskaffe strukturell diskriminering er ikke tatt med i konkretiseringene i § 24 og § 26, nemlig stereotypisering. Diskriminering henger ofte sammen med stereotyper. En stereotypi er en generalisert forestilling om hvordan en bestemt gruppe mennesker er, uavhengig av om de personlige egenskapene til enkeltindivider innen gruppen stemmer overens med stereotypien. Ubevisste stereotyper vedrørende en persons kjønn, seksuelle orientering, rase, funksjonsevne eller alder spiller ofte inn i arbeidslivet ved ansettelser, forfremmelser eller lønns plasseringer. Situasjoner hvor stereotypiske oppfatninger legges til grunn, uten at det foretas en individuell vurdering av en persons faglige og personlige egenskaper og kvalifikasjoner, fører ofte til diskriminering. Vi mener på denne bakgrunn at motarbeidelse av stereotypisering bør inngå som et element både i offentlige myndigheters aktivitetsplikt etter § 24 og i aktivitetsplikten til offentlige og private arbeidsgivere etter § 26.

KVIBALD har videre merket seg at diskrimineringsgrunnlaget alder ikke er inkludert i aktivitetsplikten slik den foreslås utformet gjennom § 24 og § 26. Alder er ved dette det eneste av lovens diskrimineringsgrunnlag – slik disse er opplistet i lovens § 1 – som ikke er omfattet

av aktivitetsplikten. Alder er heller ikke inkludert i redegjørelsesplikten. Vi savner en begrunnelse for denne begrensningen.

3 Styrket redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter

Forslaget om å innføre redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter som myndighetsutøvere og tjenesteytere er et viktig framskritt. Det var tidligere antatt at det offentlige redegjørelsesplikt var begrenset til dets funksjon som arbeidsgiver, jf. Lovavdelingens uttalelse 15.9.2010. Forslag til utforming av § 24 (2) innebærer at myndighetene skal redegjøre for «hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling», «hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling» samtidig som de skal «vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse om hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover». KVIBALD støtter dette forslaget som er en oppfølging av Skjeie-utvalgets forslag i NOU 2011:18.

I forlengelsen av dette vil KVIBALD påpeke at Utredningsinstruksen er et viktig virkemiddel for å sikre at konsekvensene av ulike statlige tiltak, herunder regelendringer, tar tilstrekkelig høyde for kjønnsmessige konsekvenser. Utredningsinstruksen ble endret med virkning fra 1. mars 2016 slik at blant annet krav til å vurdere «likestillingsmessige konsekvenser» av ulike tiltak ble fjernet. I de konkluderende observasjonene til Norges 9. statsrapport uttrykte Kvinnediskrimineringskomiteen bekymring for at et stadig mer kjønnsnøytralt regelverk vil svekke kvinners diskrimineringsvern. Komiteen satte i den anledning fokus på endringene i Utredningsinstruksen:

12. Komiteen merker seg at lovgivning vedtatt i Norge som regel er kjønnsnøytral. Komiteen gjentar bekymringen om at kjønnsnøytral lovgivning, politikk og programmer kan føre til mangelfull beskyttelse av kvinner mot direkte og indirekte diskriminering og kan hindre oppnåelsen av faktisk likestilling mellom kjønnene, som forklart i paragraf 5 av komiteens generelle anbefaling nr. 28 (2010) om konvensjonspartenes kjerneforpliktelser i henhold til konvensjonens artikkel 2. Komiteen uroer seg for at dette gjenspeiles allerede i endringene fra 2016 av Utredningsinstruksen for offentlige utredninger, der synligheten til de kjønnsrelaterte aspektene av vurderingen av likestillingskonsekvensene til rettslige og politiske tiltak ble redusert.

I punkt 13 ber komiteen Norge om at det:

(a) Inntar en kjønns sensitiv framfor enn en kjønnsnøytral tilnærming i sin lovgivning, politikk og programmer, i tråd med paragraf 5 av komiteens generelle anbefaling nr. 28.

(b) Styrker kravene om likestilling og anti-diskriminering i Utredningsinstruksen.

I forbindelse med at BLD foreslår å styrke offentlige myndigheters redegjørelsesplikt, ville det etter KVIBALDs oppfatning vært naturlig å samtidig endre Utredningsinstruksen slik at det også her fremkommer at likestillingsmessige konsekvenser av ulike statlige tiltak skal vurderes. Dette ville fulgt opp Kvinnediskrimineringskomiteens anbefaling.

4 Pliktsubjektene - nærmere om private arbeidsgiveres redegjørelsesplikt

Likestillingsloven 2013 inneholdt en mer omfattende redegjørelsesplikt for diskrimineringsgrunnlaget kjønn enn det som var etablert etter de tre øvrige diskrimineringslovene (diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). Mens «alle arbeidsgivere» har vært omfattet av redegjørelsesplikten for grunnlaget kjønn, har det kun vært arbeidsgivere i «privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte» som – i tillegg til arbeidsgivere i offentlig

sektor – har vært omfattet av redegjøringsplikten etter diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering og tilgjengelighetsloven.

Gjeldende § 26a i likestillings- og diskrimineringsloven 2017, som ble inntatt i loven etter at et representantforslag ble behandlet i Stortinget i desember 2017, er utformet som en kombinasjon av redegjøringspliktene etter likestillingsloven 2013 § 24 og de tre tidligere diskrimineringslovene – og viderefører dermed utgangspunktet om at flere arbeidsgivere har plikt til å redegjøre for diskrimineringsgrunnlaget kjønn enn for de andre grunnlagene. Bestemmelsen lyder:

«26a. Arbeidsgivers redegjøringsplikt

Alle arbeidsgivere skal redegjøre for:

- a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og
- b) likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.»

I høringsnotatet foreslås det en endret utforming av § 26a. Nytt første ledd omhandler hvilke arbeidsgivere som omfattes av redegjøringsplikten. Følgende ordlyd foreslås:

«Arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en plikt til å arbeide med likestilling etter § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.»

Hvilke private arbeidsgivere som vil være omfattet av redegjøringsplikten, reguleres nærmere i forslaget til nytt § 26 (2) og (3). Her fremkommer det at alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter vil omfattes av redegjøringsplikten, men ikke alle arbeidsgivere i private virksomheter. Kun «private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte» (§ 26 (2)) og «arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det» vil etter forslaget ha en redegjøringsplikt. Departementet oppgir tall fra SSB per 26. januar 2018 som viser at 98,2 % av virksomheter i Norge har under 50 ansatte (s. 40), noe som tydeliggjør at redegjøringsplikten (og konkretisert aktivitetsplikt etter § 26 (2)) vil gjelde for et lite antall private arbeidsgivere. Høringsnotatet inneholder – etter det vi kan se – ikke tall som sier noe om antallet private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte i Norge.

Forslaget er en styrking når det gjelder *alle andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn*, fordi det for disse grunnlagene hittil kun har vært arbeidsgivere i privat sektor «som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte» som har vært omfattet av redegjøringsplikten, mens også virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte – etter forslaget – potensielt vil kunne omfattes av redegjøringsplikten.

Forslaget rommer imidlertid en *klar svekkelse* når det gjelder redegjøringspliktens omfang i tilknytning til diskrimineringsgrunnlaget kjønn ved at langt færre private arbeidsgivere enn før foreslås omfattet av redegjøringsplikten (frem til nå har alle private arbeidsgivere vært omfattet). Dette er en svekkelse både sett opp mot dagens lov, samt opp mot likestillingsloven

2013 og regnskapsloven slik den var utformet frem til endringen i desember 2017 da både små og store selskaper hadde plikt til å innlevere årsberetning.

Det kan stilles spørsmål ved om noe av svekkelsen avhjelpes gjennom forslaget til ny § 24a, som lyder:

«§ 24a. Foretaks redegjørelsesplikt

Regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapportering om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3c.»

KVIBALD mener det er positivt at likestillings- og diskriminerings spørsmål foreslås forankret i selskapers styre. Vi merker oss imidlertid at det foreslås inntatt i regnskapsloven § 3-3c (3) en henvisning til virksomheter som allerede er omfattet av redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 (2) og (3), noe som viderefører avgrensningen (det vil si den foreslåtte svekkelse) som er gjort der med hensyn til redegjørelsesplikt i relasjon til diskrimineringsgrunnlaget kjønn.

Følgende formulering foreslås inntatt i regnskapsloven § 3-3c (4):

«Små foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering etter § 3-3c første og tredje ledd.»

Etter vår oppfatning fremstår det som uklart hva som er den nærmere sammenhengen mellom forslag til ny §3-3c (4) og øvrige deler av § 3-3c. Blant annet ser første ledd, jf. annet ledd, ut til å gi rom for at virksomheter selv skal kunne avgjøre om de skal ha retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder om likestilling- og ikke diskriminering. Dette ser også ut til å være erkjent fra departementets side, som påpeker: «Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper mv. skal det opplyses om dette.» (s. 38). I sin vurdering av innholdet i forslaget til ny §3-3 c (4) fremhever departementet dessuten at «små foretak selv skal kunne velge i hvilken grad de skal rapportere om arbeidet med likestilling.» (s. 39). Etter vårt syn ser det *ikke* ut til at forslaget til endringer i regnskapsloven § 3-3c fanger opp det som tapes når det gjelder redegjørelser knyttet til diskrimineringsgrunnlaget kjønn.

Oppsummering og forslag:

Etter vår oppfatning foreslår departementet å endre likestillings- og diskrimineringsloven § 26a på en måte som svekker redegjørelsespliktens omfang i tilknytning til diskrimineringsgrunnlaget kjønn ved at langt færre private arbeidsgivere enn før foreslås omfattet av redegjørelsesplikten (hittil har alle private arbeidsgivere vært omfattet). Svekkelsen avhjelpes ikke gjennom å etablere en redegjørelsesplikt for foretak gjennom ny § 24a, som viser videre til regnskapsloven § 3-3c (herunder foreslåtte endringer i denne bestemmelsen). En slik svekkelse står i kontrast både til Stortingets anmodningsvedtak og til Kvinnediskrimineringskomiteens konkluderende observasjoner (2017), se særlig punkt 13 c) der komiteen ba norske myndigheter om å iverksette «de nødvendige tiltakene for å sørge for at den nye loven om likestilling og forbud mot diskriminering ikke svekker strukturelle aktiviteter for å fremme likestilling mellom kjønnene».

KVIBALD anbefaler at redegjørelsesplikten for diskrimineringsgrunnlaget kjønn ikke svekkes. Dette kan oppnås ved å videreføre dagens ldl § 26a (1). For å få bedre samsvar mellom aktivitetsplikten i ldl § 26 og redegjørelsesplikten i § 26a, og for å unngå forskjeller i kretsen av hvem som skal redegjøre for tilstanden etter ulike diskrimineringsgrunnlag, kan følgende justering gjøres i det som er departementets forslag til ny § 26a (1):

~~«Arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en plikt til å arbeide med likestilling etter § 26 andre og tredje ledd, [Erstatt med: Alle arbeidsgivere] skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.»~~

Dersom denne løsningen velges vil redegjørelsesplikten omfatte alle arbeidsgivere (både offentlige og private) og redegjørelsesplikten vil utvilsomt bli styrket. Regnskapslovens regler må da endres i tråd med dette.

5 Håndheving av redegjørelsesplikten

Frem til 2017-loven trådte i kraft, håndhevet ombudet og nemnda gjennomføringen av redegjørelsesplikten. Dette fulgte motsetningsvis av blant annet likestillingsloven 2013 § 26 ved at redegjørelsesplikten ikke var inkludert i opplistingen av regler som ombudet og nemnda ikke skulle håndheve. Håndheving av redegjørelsesplikten ble ansett som viktig for at ombudet indirekte skulle kunne føre tilsyn med at aktivitetsplikten ble overholdt, se for eksempel Prop. 88 L (2012-2013) s. 173. I forarbeidene til diskrimineringsloven av 2005 er det slått fast at: «Aktivitets- og redegjørelsesplikten er ombudets viktigste virkemiddel i pådriverarbeidet i forhold til offentlige myndigheter og arbeidslivet.», jf. Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) s. 54.

Etter diskrimineringsombudsloven 2005 (nå erstattet av diskrimineringsombudsloven 2017) kunne ombudet bringe en sak inn for nemnda dersom frivillig ordning ikke ble oppnådd. Ombudet foretok i 2007 en gjennomgang av utvalgte kommuners redegjørelser som arbeidsgivere.¹ Ombudets gjennomgang avdekket store svakheter, herunder flere tilfeller som ble ansett som brudd på redegjørelsesplikten. Flere saker, hvor kommunene ikke sa seg enig i at de ikke hadde oppfylt plikten, ble av ombudet bragt inn for nemnda. Nemnda konkluderte i disse sakene med at redegjørelsesplikten ikke var oppfylt, se for eksempel sakene LDN 2009/17 Surnadal kommune, LDN 2009 /12 Ringsaker kommune, LDN 2009 /9 Porsgrunn kommune og LDN 2009/8 Flekkefjord kommune. I sistnevnte sak påla dessuten nemnda kommunen å framlegge en likestillingsreddegjørelse som oppfylte lovens krav innen en nærmere angitt tidsfrist.

I høringsnotatet foreslår departementet at ombudet skal få ansvar for å kontrollere at aktivitets- og redegjørelsesplikten oppfylles. Samtidig legges det til grunn at «aktivitets- og redegjørelsespliktene ikke skal håndheves eller sanksjoneres utover den veiledningsbaserte oppfølgingen/kontrollen som ombudet skal ha ansvaret for.» (s. 41). Det foreslås i tråd med dette å innta en ny bokstav f) i diskrimineringsombudsloven 2017 § 7 om at nemnda ikke skal håndheve ldl § 26a om redegjørelsesplikten. Etter vår oppfatning utgjør denne delen av forslaget en klar svekkelse sammenlignet med tidligere rettstilstand.

KVIBALD mener at forslaget om å avskjære muligheten for håndheving i nemnda ikke følger opp Stortingets anmodningsvedtak ved at det verken ivaretar Skjeie-utvalgets anbefalinger eller anmodningsvedtakets ordlyd om at aktivitets- og redegjørelsesplikten skal «bevares». Forslaget står også i et spent forhold til Kvinnediskrimineringskomiteens uttalelse i dens konkluderende observasjon (2017) punkt 19 a) der den anbefaler at norske myndigheter:

«Sørger for at omorganiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet ikke svekker nemndas og ombudets

¹ Nærmere omtalt på følgende nettside: <http://www.ldo.no/nyheiter-og-fag/Arkiv/2008/En-av-fire-kommuner-bryter-likestillingsloven2/>.

respektive mandater for å fremme likestilling mellom kjønnene og beskytte mot diskriminering, spesielt i en overgangsperiode.»

Oppsummering og forslag:

KVIBALD mener det er positivt at det foreslås å gi ombudet et særlig ansvar for å følge opp og kontrollere at aktivitets- og redegjøringspliktene gjennomføres i praksis. I denne sammenheng er det positivt at det foreslås å styrke ombudet gjennom 1-3 årsverk. Om 1-3 årsverk er tilstrekkelig for å ivareta oppfølgings- og kontrollfunksjonen på en tilstrekkelig måte, kan vi ikke uttale oss om.

Vi går imidlertid imot forslaget om å avskjære nemndas mulighet til å kunne håndheve om redegjøringsplikten er oppfylt og mener at denne delen av forslaget er en svekkelse sammenlignet med tidligere rettstilstand.

I gjeldende diskrimineringsombudslov § 8 (1) heter det:

«Nemnda behandler de sakene som bringes inn for den. En part, ombudet eller andre med rettslig klageinteresse kan bringe en sak inn for nemnda.»

Etter vårt syn vil ombudet – dersom det viser seg at en offentlig eller privat virksomhet ikke responderer adekvat på ombudets oppfølging og kontroll – kunne bringe en sak om manglende oppfyllelse av redegjøringsplikten inn for nemnda etter denne bestemmelsen. Det eksisterer dermed allerede i lovverket en åpning for at nemnda kan håndheve saker om brudd på redegjøringsplikten.

I lys av ovennevnte støtter KVIBALD at ombudet gis et særlig oppfølgings- og kontrollansvar i tråd med forslaget til ny § 5 (4) i diskrimineringsombudsloven 2017. Vi støtter ikke forslaget om å avskjære nemndas håndhevingskompetanse i saker om brudd på redegjøringsplikten gjennom ny § 7 f) i diskrimineringsombudsloven 2017 og mener at § 7 f) bør ikke vedtas. Dagens utforming av diskrimineringsombudsloven § 8 (1) åpner etter sin ordlyd opp for at ombudet kan bringe en sak om redegjøringsplikten inn for nemnda og sikrer derved at nemnda kan håndheve saker om redegjøringsplikten. KVIBALD understreker i denne sammenheng betydningen av at aktivitets- og redegjøringspliktens gjennomføring blir gjenstand for offentlig innsyn og kontroll. Aktivitets- og redegjøringsplikten er kjernen i diskrimineringsvernets strukturelle side. Ettersom individer og grupper som er omfattet av diskrimineringsvernet ikke direkte kan påberope seg brudd på de strukturelle pliktene i enkeltsaker, er det av stor betydning at gjennomføringen av disse pliktene likevel kan håndheves av diskrimineringsnemnda.

Vårt forslag vil både bevare og styrke gjennomføringen av redegjøringsplikten. Derigjennom vil den skisserte løsning også bidra til å styrke gjennomføringen av aktivitetsplikten.

Oslo, 27. september 2018

På vegne av Avdeling for kvinnerett, barnerett, diskriminerings- og likestillingsrett
(KVIBALD)

Professor Anne Hellum

Professor Vibeke Blaker Strand