



Ikke svekk diskrimineringslovgivningen

Mye takket være SV, fikk lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (lhbt-personer) endelig et helhetlig vern mot diskriminering i 2014. For første gang ble transpersoner inkludert i diskrimineringslovgivningen.

Med den nye loven ble det innført en aktivitets- og redegjøringsplikt. Loven pålegger arbeidsgivere ikke bare å unngå å diskriminere, men også å jobbe aktivt for likestilling. I aktivitets- og redegjøringsplikten ligger det et godt potensiale for å kunne forebygge diskriminering på arbeidsplassen.

Regjeringen planlegger nå en fullstendig omlegging i diskrimineringslovgivningen. De har varslet at de går for en universell diskrimineringslov ved å slå sammen dagens gjeldende diskrimineringslovgivning, slik at alle de anerkjente diskrimineringsgrunnlagene fremgår av en enkelt lov. En del av begrunnelsen er at en helhetlig lov vil gi bedre vern mot diskriminering som skjer på flere grunnlag som hver for seg ikke vil bli ansett som diskriminering. SVs lhbt-nettverk mener det er nødvendig å ha et lovverk som tar hensyn til sammensatt diskriminering. Det er imidlertid ingen automatikk i at en universell diskrimineringslov vil gi et styrket vern.

En ny lov må ikke bli et «minste felles multiplum». Skal en felles lov fungere må de ulike diskrimineringsgrunnlagene løftes til samme nivå som dagens lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven). Dette innebærer blant annet at regelen om at det er forbudt å diskriminere også i det private må gjelde for alle diskrimineringsgrunnlagene, og ikke bare for kjønn. For SVs lhbt-nettverk er det en forutsetning at de ulike diskrimineringsgrunnlagene får et styrket og ikke svekket vern om vi skal støtte en felles diskrimineringslov. En felles lov kan gjøre forbudet mot sammensatt diskriminering tydeligere, men dette forbudet gjelder også i dag gjennom at de ulike diskrimineringsgrunnlagene blir kombinert når det vurderes om diskriminering har funnet sted.

Aktivitetsplikten for likestillingsarbeidet mellom kjønnene blir foreslått svekket av regjeringen. Plikten skal kun gjelde for private virksomheter hvis de har mer enn 50 ansatte, noe som betyr en kraftig innskrenkning av hvem loven skal gjelde for. For det andre fjernes plikten til og faktisk å rapportere på status og tiltak for samtlige grupper loven gjelder for – dermed mister plikten vesentlig kraft.

For SVs lhbt-nettverk er det avgjørende at det inkluderes proaktive tiltak og at aktivitets- og redegjøringsplikten videreføres. Det er ikke nok at personer som utsettes

for diskriminering får muligheten til å ta saken sin for domstolene. Det å bevise at diskriminering har funnet sted er ofte svært vanskelig, og krever mange ressurser. Dersom forbudet mot diskriminering skal bli effektivt må det derfor stilles krav om at arbeidsgivere aktivt forebygger diskriminering. Dette krever at dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt videreføres og styrkes.

SVs lhbt-nettverk mener en ny lov må:

- Styrke og videreføre aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Styrke, ikke svekke, de eksisterende diskrimineringsgrunnlagene i dagens lovgivning
- Fremme proaktive tiltak og en effektiv måte å håndheve brudd på loven
- Gi LDO mulighet til å bøtelegge for brudd på diskrimineringslovgivningen
- Innarbeide intersex/interkjønn-personer i antidiskrimineringslovgivningen
- Inkludere BDSM- og fetisjorientering i antidiskrimineringslovverket