

Kultur- og likestillingsdepartementet
Postboks 8030 Dep
0030 Oslo

Deres referanse:

Vår referanse:
25/152677 - 2

Sted, dato:
Oslo, 06.10.2025

Høringssvar - etablering av meklingsstilbud for diskrimineringsaker

Politidirektoratet (POD) viser til Kultur- og likestillingsdepartementets høringsbrev av 20. juni med svarfrist 26. september 2025. POD fikk utsatt svarfrist til 6. oktober jf. bekreftelse på e-post av 26. september 2025.

Høringsforslaget er fremmet på bakgrunn av EU direktiv (2024/1499 og 2024/1500) som stiller krav til alternative tvisteløsningsmekanismer på likestillings- og diskrimineringsfeltet.

Forslaget innebærer å etablere et alternativt meklingsstilbud for alle diskrimineringsaker hos diskrimineringsnemnda (nemnda) hvor formålet er å tilby en mindre belastende, mer dialogbasert og raskere prosess enn dagens klagesaksbehandling.

Forslaget inkluderer også endringer i diskrimineringsombudsloven som innebærer:

- Å lovfeste en adgang for nemnda til å heve saker
- Innføring av minimumskrav til klager til nemnda
- Gi nemndas ledere adgang til forenklet behandling av åpenbare brudd saker
- Gi nemnda myndighet til å henlegge saker som etter sin karakter ikke egner seg for behandling i nemnda
- Forslag til andre mindre endringer i diskrimineringsombudsloven

POD støtter endringene i diskrimineringsombudsloven som innebærer å lovfeste adgang til å heve saker, innføre minimumskrav til klager, adgang til forenklet behandling i åpenbare brudd saker, adgang til å henlegge saker som etter sin karakter ikke egner seg for behandling i nemnda.

Når det gjelder meklingsstilbud for diskrimineringsaker mener POD at intensjonen er god, men at saker i statlig sektor i liten grad egner seg for en slik meklingsordning.

POD vil nedenfor redegjøre nærmere for våre merknader.

Politidirektoratet bemerker:

Politietaten består av 12 underliggende politidistrikt og syv særorgan. Disse er organisert under politidirektoratet (POD). POD forstår forslaget dithen at det foreslåtte meklingstilbudet vil omfatte diskrimineringssaker på alle diskrimineringsgrunnlag på alle samfunnsområder. Politiet kan motta diskrimineringssaker både i arbeidsrettssporet, enten fra arbeidssøker eller ansatt, og fra publikum som mener seg diskriminert i møtet med politiet som offentlig myndighet.

Opprettelse av meklingstilbud i diskrimineringsnemnda

POD mener det er en risiko for at det foreslåtte meklingstilbudet kan bli mer ressurskrevende enn tidsbesparende for statlige virksomheter.

Arbeidslivssaker

Som en stor statlig arbeidsgiver har politiet rutiner og retningslinjer for blant annet konflikthåndtering, personaloppfølging, diskriminering og varsling hvor vi gjennom behandling av saker søker å finne gode løsninger og tiltak, gjennom ryddige prosesser. At en sak etter å ha vært gjennom disse prosessene også skal megles vil kunne oppleves som et overflødig og gjentakende element av saker som allerede er håndtert internt.

POD forstår at meklingstilbudet også skal omfatte saker om gjengjeldelse etter varsling i arbeidsmiljøloven § 2 A-4. POD mener departementet i liten grad har utredet konsekvenser en innlemmelse av denne type saker vil ha for en meklingsordning som det her foreslås, og etterlyser også hva konkret som skal være gjenstand for meging. Erfaringsmessig er disse sakene en del av et større arbeidsrettslig sakskompleks, hvor det er vanskelig å skille ut den delen som er innenfor diskrimineringsnemnda sitt mandat. Det bemerkes videre at denne sakstypen heller ikke er omfattet av EU direktivene. POD mener på denne bakgrunn at disse sakene bør unntas fra meklingstilbudet.

I den forbindelse vil vi også bemerke at leder- og fullmakts nivåene hos statlige arbeidsgivere, samt statlig regelverk man er bundet av, vil kunne sette begrensninger for hvem som skal representere arbeidsgiver og hva som eventuelt kan tilbys og forlikes i en meging.

Publikumsklager

Politiet som statlig myndighet har også et eget klagesystem for behandling av publikumsklager. Formålet med klagesystemet er å identifisere feil og uheldige hendelser, samt å lære av disse feilene og forsøksvis gjenopprette tilliten mellom politiet og den enkelte klageren. Klageinstituttet mottar blant annet diskrimineringsklager. Klageordningen gir politiet en mulighet til å forklare og eventuelt beklage seg overfor de som har opplevd eksempelvis diskriminering. I noen saker har man invitert til et muntlig og formelt møte med klager, i tillegg til den parallelle skriftlige saksbehandlingen. Kravet til skriftlighet i sakene sikrer notoritet omkring politiets vurderinger. Dette er nødvendig for å oppnå en reell to-instansbehandling av sakene. Klagesakene er regulert i en egen klageinstruks og avgjørelsene gir ikke rettigheter eller plikter slik som forvaltningsvedtak, jf. forvaltningsloven § 2 (1) bokstav b). I 2024 mottok politiet 23 klager som gjaldt diskriminering. Politiet mener det kan være mørketall her.

Spesialenheten for politisaker

I forbindelse med behandlingen av publikumssaker, og personalsaker, kan Spesialenheten for politisaker også være et relevant rettslig spor. Spesialenheten for politisaker etterforsker og avgjør saker der ansatte i politiet eller påtalemyndigheter er

mistenkt eller anmeldt for å ha begått straffbare forhold i tjenesten. Grensen for hva som anses å være et straffbart forhold, som skal etterforskes og avgjøres av Spesialenheten for politisaker, og forhold som skal vurderes som "kritikkverdige forhold" etter klageinstruksen, vil bero på en konkret vurdering av den enkelte sak.

På denne bakgrunn mener POD at politiet både som arbeidsgiver og som offentlig myndighet har systemer som tilrettelegger for dialogbaserte løsninger, og at et nytt meklingstilbud vil igjen bli overflødig. I mange av sakene som gjelder diskriminering, er diskriminering ofte en del av et større sakskompleks. Det må også understrekes at det er viktig for politiet å få sakene til klagebehandling i det interne klagesystemet av hensyn til å bygge tillit og erfaringslæring.

Må være frivillig å mekle

Forutsatt at det opprettes et meklingstilbud er det viktig at megling reelt sett er frivillig for partene, og at det ikke oppleves som tvang. I diskrimineringssaker er det ofte et asymmetrisk maktforhold og det er derfor særlig viktig å respektere dersom en part ikke ønsker å megle. Erfaringsmessig vil som nevnt disse sakene ha vært gjenstand for møter mellom partene hvor man har forsøkt å komme frem til en løsning. En plikt til å møte mener vi derfor vil være lite hensiktsmessig.

Adgang til avvisning

POD støtter presiseringen om at saker som er til behandling av en annen instans, eksempelvis domstolene, til etterforskning av påtalemyndighetene eller saker der fornærmede i saken er anmeldt for uriktig forklaring, skal avvises etter diskrimineringombudsloven § 10.

Instans for mekling

Hvis meglingsadgangen skal legges til diskrimineringsnemnda er det viktig å sikre at nemnda har tilstrekkelig meklingskompetanse. POD etterlyser også en grundigere beskrivelse av hvordan mekling skal organiseres i nemnda.

Tillitsperson

POD støtter for øvrig at man ved mekling bør gis anledning til å stille med tillitsperson da det vil kunne være en maktubalanse mellom partene i denne type saker.

Rettsvirkning

POD støtter forslaget om at et forlik, bør kunne ha samme rettskraftvirkning som et rettsforlik. Det bør samtidig være adgang til utenrettslig forlik på tilsvarende måte som det er mulig ved rettsmekling for domstolene.

Taushetsplikt

POD støtter forslaget om å innta enn bredere taushetspliktsbestemmelse i forbindelse med mekling i diskrimineringsombudsloven.

Kommentarer til øvrige endringer i forslaget

POD støtter som nevnt endringene i diskrimineringsombudsloven som innebærer å lovfeste adgang til å heve saker, innføre minimumskrav til klager, adgang til forenklet behandling i åpenbare brudd saker, adgang til å henlegge saker som etter sin karakter ikke egner seg for behandling i nemnda.

POD er positiv til forslaget om forenklet prosess i åpenbare brudd saker, men mener det er viktig at hver sak vurderes konkret og individuelt, og at partenes rettssikkerhet ivaretas.

POD støtter forslaget om at forenklet behandling ikke skal gjelde i saker hvor det er aktuelt å ilegge oppreisning eller erstatning.

Med vennlig hilsen

Karin Aslaksen
Avdelingsdirektør HR

Frode Aarum
Seksjonssjef