



DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS-
OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 88 L

(2012–2013)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Diskrimineringslovgivning
(diskrimineringsloven om seksuell
orientering, likestillingsloven,
diskrimineringsloven om etnisitet,
diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Innhold

Forkortelser	9	4.2	Diskrimineringsloven	25
1 Hovedinnholdet i		4.2.1	Diskrimineringsforbud, formål	
 proposisjonen	11	4.2.2	og virkeområde	25
1.1 Styrket diskrimineringsvern	11	4.2.3	Unntak	26
1.1.1 Formål	11	4.2.4	Aktivitets- og rapporteringsplikt ...	26
1.1.2 Bakgrunn	11	4.2.5	Forbud mot innhenting av	
1.2 Sammendrag	12	4.2.6	opplysninger ved ansettelse	26
2 Hva betyr diskriminering?	16	4.2.7	Positiv særbehandling	26
2.1 Diskriminering	16	4.3	Arbeidsgivers opplysningsplikt	27
2.1.1 Direkte og indirekte		4.3.1	Brudd på loven.	
forskjellsbehandling	16	4.3.2	Vern mot gjengjeldelse,	
2.1.2 Diskriminering innebærer		4.3.3	bevisbyrde og sanksjoner	27
forskjellsbehandling	16	4.3.4	Diskriminerings- og	
2.1.3 Lovlig og ulovlig		4.3.5	tilgjengelighetsloven	27
forskjellsbehandling	17	4.3.6	Diskrimineringsforbud, formål	
2.1.4 Diskrimineringsgrunnlag	17	4.3.7	og virkeområde	27
2.1.5 Positiv særbehandling	17	4.4	Unntak	28
2.1.6 Sammensatt diskriminering	18	4.4.1	Aktivitets- og rapporteringsplikt ...	28
3 Internasjonalt vern mot		4.4.2	Positiv særbehandling	28
 diskriminering	19	4.4.3	Plikt til universell utforming og	
3.1 FN-konvensjoner	19	4.4.4	individuell tilrettelegging	28
3.2 ILO-konvensjoner	20	4.4.5	Arbeidsgivers opplysningsplikt	
3.3 Europarådet	20	4.4.6	ved ansettelse	28
3.4 EU- og EØS-rett	21	4.4.7	Brudd på loven.	
3.4.1 Traktatbestemmelser og		4.5	Vern mot gjengjeldelse,	
direktiver om ikke-diskriminering	21	4.6	bevisbyrde og sanksjoner	28
3.4.2 Direktiver om kjønnslikestilling ...	22	4.6.1	Arbeidsmiljøloven kapittel 13	29
3.4.3 Rammedirektivet	22	4.6.2	Diskrimineringsforbud og	
3.4.4 Rasediskrimineringsdirektivet	22	4.6.3	virkeområde	29
3.4.5 Deltidsdirektivet	22	4.6.4	Unntak	29
3.4.6 Direktivet om midlertidig tilsetning	22	4.6.5	Forbud mot innhenting av	
3.4.7 Direktivet om vikararbeid	23	4.6.6	opplysninger ved ansettelse	29
4 Gjeldende rett i hovedtrekk	24	4.6.7	Positiv særbehandling	29
4.1 Likestillingsloven	24	4.7	Arbeidsgivers opplysningsplikt	
4.1.1 Diskrimineringsforbud, formål og		4.7.1	ved ansettelse	29
virkeområde	24	4.7.2	Brudd på loven.	
4.1.2 Særregler. Presisering av		4.7.3	Vern mot gjengjeldelse, bevisbyrde,	
diskrimineringsforbudet	24	4.7.4	sanksjoner og ugyldighet	30
4.1.3 Unntak	25	4.7.5	Sjømannsloven kapittel II A	30
4.1.4 Aktivitets- og redegjøringsplikt ...	25	4.7.6	Boliglovene	30
4.1.5 Forbud mot innhenting av		4.7.7	Diskrimineringsforbud og	
opplysninger ved ansettelse	25	4.7.8	virkeområde	30
4.1.6 Positiv særbehandling	25	4.7.9	Brudd på loven. Bevisbyrde og	
4.1.7 Arbeidsgivers opplysningsplikt	25	4.8	sanksjoner	31
4.1.8 Representasjon i offentlige utvalg	25	4.9	Håndhevingsapparatet.	
4.1.9 Brudd på loven.		4.10	Diskrimineringsombudsloven	31
Vern mot gjengjeldelse,		4.11	Ombudet og nemnda	31
bevisbyrde og sanksjoner	25	4.12	Myndighetsområde	31
		4.13	Ombudets myndighet og	
		4.14	oppgaver	31
		4.15	Nemndas myndighet. Pålegg	
		4.16	om stansing, retting mv.	32

4.7.5	Opplysningsplikt	32	7.2	Mer språklig forståelige og tilgjengelige lovtekster	49
4.7.6	Straff	32	7.3	Lovstruktur	49
4.7.7	Ombudets adgang til partshjelp og til å inngi skriftlig innlegg til domstolene etter tvisteloven	32	7.3.1	Diskrimineringslovene	49
5	Utredninger og høringsforslag	34	7.3.2	Kapittelinndeling i diskrimineringslovene	49
5.1	NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern	34	7.3.3	Henvvisninger til diskrimineringslovene i andre lover	50
5.1.1	Utvalgets oppnevning og sammensetning	34	7.3.4	Regler for arbeidslivet	51
5.1.2	Referansegruppe	34	8	Vern for juridiske personer	53
5.1.3	Innstillingen	35	8.1	Gjeldende rett	53
5.1.4	Høringsinstanser	35	8.2	Internasjonale forpliktelser og EU-rett	53
5.2	NOU 2011: 18 Struktur for likestilling og NOU 2012: 15 Politikk for likestilling	38	8.2.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon	53
5.2.1	Utvalgets oppnevning og sammensetning	38	8.2.2	EU-rett	54
5.2.2	Høringsinstanser	38	8.3	Nordisk rett	54
5.3	Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn	41	8.4	Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)	55
5.4	Likestillingsloven § 21 – en evaluering	41	8.5	Høringsinstansenes syn	55
5.5	Høring om åpenhet om lønn (lønnsstatistikker og opplysningsplikt)	41	8.6	Departementets vurdering	55
5.5.1	Høringsforslag	41	9	Lovenes saklige virkeområde .	57
5.5.2	Høringsinstanser	41	9.1	Gjeldende rett	57
5.6	Høringsnotat om endringer i Likestillings- og diskrimineringsnemndas organisering	43	9.2	Høringsforslag og høringsuttalelser	57
5.6.1	Høringsforslag	43	9.2.1	Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)	57
5.6.2	Høringsinstanser	43	9.2.2	Høringsuttalelser	57
6	Flere lover fremfor en samlet lov	45	9.3	Departementets vurdering	58
6.1	Gjeldende rett	45	9.3.1	Alle samfunnsområder	58
6.2	Andre land	45	9.3.2	Personlige forhold	58
6.3	Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)	45	10	Diskrimineringsgrunnlag	61
6.4	Høringsinstansenes syn	46	10.1	Gjeldende rett	61
6.5	Departementets vurdering	46	10.1.1	Kjønn	61
6.5.1	Videreføre gjeldende lover – flere lover i stedet for samlet lov	46	10.1.2	Etnisitet, religion, livssyn mv.	62
6.5.2	Ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk .	47	10.1.3	Nedsatt funksjonsevne	62
7	Utforming av diskrimineringslovene	48	10.1.4	Seksuell orientering	63
7.1	Harmonisering av diskrimineringsreglene	48	10.1.5	Alder, politisk syn mv.	63
			10.1.6	Omsorgsoppgaver	63
			10.1.7	Diskrimineringsgrunnlagene i menneskerettighetskonvensjonene	64
			10.2	Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)	64
			10.3	Høringsinstansenes syn	65
			10.3.1	Utvidet vern – behovet for (tydeligere) vern for enkelte grunnlag	65
			10.3.2	Nye grunnlag i lovens liste	65
			10.3.3	Uttømmende liste eller samlekategori?	66
			10.4	Departementets vurdering	67

10.4.1	Videreføre dagens grunnlag	67	14.1.3	Høringsforslag	97
10.4.2	Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som nytt diskriminerings grunnlag	70	14.1.4	Departementets vurderinger	97
10.4.3	Andre grunnlag	70	14.2	Nemndas myndighet	98
10.4.4	Uttømmende liste	71	14.2.1	Gjeldende rett	98
11	Lovenes formål	74	14.2.2	Høringsforslag	99
11.1	Gjeldende rett	74	14.2.3	Departementets vurdering	100
11.2	Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)	74	14.3	Nemndas saksbehandlingskapasitet	100
11.3	Høringen	74	14.3.1	Gjeldende rett	100
11.4	Departementets vurdering	75	14.3.2	Høringsforslag og høringsinstansenes syn	101
11.4.1	Fremme likestilling	75	14.3.3	Departementets vurdering	101
11.4.2	Bedre kvinners stilling og bygge ned funksjonshemmende barrierer	76	14.4	Seksuell trakassering	103
12	Diskrimineringsforbudet og lovlig forskjellsbehandling ..	78	14.4.1	Gjeldende rett	103
12.1	Gjeldende rett	78	14.4.2	Høringsforslag og høringsuttalelser	104
12.1.1	Kjønn	78	14.4.3	Departementets vurdering	105
12.1.2	Etnisitet, religion, livssyn mv.	79	15	Aktivitets- og redegjørelsesplikt	106
12.1.3	Nedsatt funksjonsevne	79	15.1	Gjeldende rett	106
12.1.4	Seksuell orientering, alder, politisk syn mv.	80	15.2	Høringsforslag	106
12.2	Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)	80	15.2.1	Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)	106
12.3	Høringsinstansenes syn	81	15.2.2	Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18 og NOU 2012: 15)	107
12.4	Departementets vurdering	82	15.3	Høringsinstansenes syn	107
12.4.1	Forbud mot diskriminering	82	15.4	Departementets vurdering	108
12.4.2	Lovlig forskjellsbehandling	85	16	Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsi- dentitet og kjønnsuttrykk	110
13	Sammensatt diskriminering	89	16.1	Begrepene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk .	110
13.1	Hva er sammensatt diskriminering?	89	16.1.1	Seksuell orientering	110
13.2	Gjeldende rett	89	16.1.2	Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk .	110
13.3	Internasjonale krav	90	16.2	Gjeldende rett og internasjonale regler	111
13.4	Høringsforslag og høringsuttalelser	90	16.2.1	Vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering ..	111
13.4.1	Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)	90	16.2.2	Vern mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	113
13.4.2	Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)	90	16.2.3	Andre regler	115
13.5	Departementets vurdering	92	16.3	Diskrimineringslovutvalgets forslag	115
13.5.1	Behovet for å se diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng	92	16.4	Høringsuttalelsene	115
13.5.2	Ikke behov for en egen bestemmelse	93	16.5	Departementets vurdering	116
14	Håndheving	95	16.5.1	Utvidet vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering ..	116
14.1	Oppreisning og erstatning	95	16.5.2	Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som nye diskrimineringsgrunnlag	117
14.1.1	Gjeldende rett	95	16.5.3	Behov for en egen lov	120
14.1.2	EU-rett	96			

16.5.4	Utformes som øvrige diskrimineringslover	121	18.2.2	Danmark	141
16.5.5	Noen typetilfeller	122	18.2.3	Finland	141
16.5.6	Trossamfunn, tros- og livssynsfrihet	125	18.3	Forslag som har vært på høring ...	142
17	Kjønnsdelte lønnsstatistikker ..	127	18.3.1	Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)	142
17.1	Gjeldende rett	127	18.3.2	Departementets høringsnotat om åpenhet om lønn	143
17.1.1	Likestillingsloven § 5 – rett til lik lønn for arbeid av lik verdi	127	18.4	Departementets vurderinger	145
17.1.2	Aktivitets- og redegjøringsplikt ..	128	18.4.1	Likelønnsmeldingen og åpenhet om lønn	145
17.1.3	Personopplysningsloven: Innsamling og behandling av lønnsopplysninger	129	18.4.2	Behovet for en opplysningsplikt ...	146
17.2	Internasjonale regler om likelønn og forbud mot lønnsdiskriminering	130	18.4.3	Hvem skal ha rett til å kreve opplysningene?	147
17.2.1	ILO-konvensjoner om likelønn og lønnsdiskriminering	130	18.5	Departementets forslag	149
17.2.2	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon	131	18.5.1	Mistanke om lønnsdiskriminering	149
17.2.3	EU og EØS-avtalen. Krav om gjennomskuelige lønnsystemer ..	131	18.5.2	Personvernet	150
17.3	Nordisk rett	132	18.5.3	Plikten tas inn i diskrimineringslovene	152
17.3.1	Sverige	132	18.5.4	Håndheving	152
17.3.2	Danmark	132	19	Økonomiske og administrative konsekvenser	154
17.3.3	Finland	134	19.1	Diskrimineringsloven om seksuell orientering	154
17.4	Forslag som har vært på høring ...	134	19.2	Nye regler om oppreisning og erstatning	154
17.4.1	Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6)	134	19.3	Opplysningsplikt om lønn	155
17.4.2	Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)	135	19.3.1	Økonomiske og administrative konsekvenser for arbeidsgiver	155
17.4.3	Departementets høringsnotat om åpenhet om lønn	135	19.3.2	Samfunnsøkonomiske konsekvenser	155
17.5	Departementets vurderinger	137	19.4	Utvidet saksbehandlingskapasitet for nemnda	156
17.5.1	Behovet for åpenhet og et godt verktøy	137	20	Merknader til de enkelte lovbestemmelsene	157
17.5.2	Eksisterende og nye datakilder for lønnsstatistikk	138	20.1	Diskrimineringsloven om seksuell orientering	157
18	Opplysningsplikt om lønn	139	20.2	Likestillingsloven	167
18.1	Gjeldende rett	139	20.3	Diskrimineringsloven om etnisitet	175
18.1.1	Forbud mot lønnsdiskriminering	139	20.4	Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	179
18.1.2	Opplysningsplikt ved ansettelser	139	20.5	Endringer i diskrimineringsombudsloven	184
18.1.3	Opplysningsplikt overfor ombudet og nemnda	140	20.6	Endringer i arbeidsmiljøloven	184
18.1.4	Innsynsrett etter offentlighetsloven	140	20.7	Endringer i boligbyggelagsloven § 1-4	184
18.1.5	Tillitsvalgtes innsynsrett som et tiltak mot sosial dumping	140	20.8	Endringer i borettslagsloven § 1-5	184
18.2	Nordisk rett	141	20.9	Endringer i eierseksjonsloven § 3 a	185
18.2.1	Sverige	141	20.10	Endringer i husleieloven § 1-8	185
			20.11	Endringer i sjømannsloven	185

A Forslag til lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) 187

B Forslag til lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) 190

C Forslag til lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) 194

D Forslag til lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) 198

Vedlegg

1 International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (autentisk engelsk tekst)/Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (norsk oversettelse) 205

2 Lovspeil 220

Forkortelser

Aksjeloven	Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper
Allmennaksjeloven	Lov 13. juni 1995 nr. 45 om allmennaksjeselskaper
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Boligbyggelagsloven	Lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag
Borettslagsloven	Lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag
Diskrimineringsloven	Lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.
Diskrimineringsombudsloven	Lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda
Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	Lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne
Eierseksjonsloven	Lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner
EMD	Den europeiske menneskerettsdomstol
EMK	Den europeiske menneskerettskonvensjon
EU	Den europeiske union
EØS	Det europeiske økonomiske samarbeidsområde
Forvaltningsloven	Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker
Husleieloven	Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler
ILO	International Labour Organization
Innst. O.	Innstilling til Odelstinget
Innst. S.	Innstilling til Stortinget
FNs kvinnediskrimineringskonvensjon	FNs konvensjon 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner
FNs rasediskrimineringskonvensjon	FNs konvensjon 21. desember 1965 om anskaffelse av alle former for rasediskriminering
Kommuneloven	Lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner
Likestillingsloven	Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene
Meld. St.	Stortingsmelding
Menneskerettsloven	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett
Nemnda	Likestillings- og diskrimineringsnemnda
NOU	Norges offentlige utredninger
Ombudet	Likestillings- og diskrimineringsombudet
Ot.prp.	Odelstingsproposisjon
Personopplysningsloven	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger
Prop. L	Proposisjon til Stortinget med forslag til lovvedtak
Regnskapsloven	Lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v.
Sjømannsloven	Sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18
SP	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter
Statistikkloven	Lov 16. juni 1989 nr. 54 om offisiell statistikk og Statistisk Sentralbyrå
Statsforetaksloven	Lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak
Stiftelsesloven	Lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser
St.meld.	Stortingsmelding
Straffeloven	Lov 22. mai 1902 nr. 10 Almindelig borgelig Straffelov
Straffeloven (den nye)	Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff
TEUV	Traktaten om den europeiske unions virkeområde
ØSK	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter



DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS-
OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 88 L

(2012–2013)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

*Tilråding fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 22. mars 2013,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

1.1 Styrket diskrimineringsvern

1.1.1 Formål

I denne proposisjonen legger Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet frem forslag om en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Departementet legger også frem forslag om ny likestillingslov, ny lov om etnisk diskriminering og ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov. De nye lovene viderefører i all hovedsak gjeldende regler i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, men de fremmes som nye lover fordi det er gjort relativt omfattende lovtekniske og språklige endrin-

ger i gjeldende lover. Formålet med endringene er å fremme likestilling gjennom å styrke diskrimineringsvernet. Likere og mer tilgjengelige lovtekster innebærer også et styrket diskrimineringsvern.

1.1.2 Bakgrunn

Diskrimineringslovutvalget ble oppnevnt 1. juni 2007. Utvalget fikk i oppgave å utrede:

- en samlet lov mot diskriminering
- ratifikasjon og inkorporering av Den europeiske menneskerettskonvensjon tilleggsprotokoll nr. 12 om diskriminering
- grunnlovsbestemmelse om vern mot diskriminering

Utvalget la frem sine forslag i NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern.

Likestillingsutvalget ble oppnevnt 12. februar 2010. Dette utvalget har også utredet flere forslag om endringer i diskrimineringslovgivningen. Likestillingsutvalget har lagt frem sine forslag i NOU 2011: 18 Struktur for likestilling og NOU 2012: 15 Politikk for likestilling.

I stedet for å foreslå å samle gjeldende diskrimineringslover i én lov, foreslår departementet i denne proposisjonen å videreføre dagens system med særlover for det enkelte diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk), religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk). I tillegg reguleres vern mot diskriminering på grunn av alder mv. i arbeidsmiljøloven.

Flere av forslagene fra Likestillingsutvalget har nær sammenheng med utvalgets forslag om endringer i forvaltningsstrukturen på likestillingsfeltet. Departementet tar sikte på å fremme en stortingsmelding om kjønnslikestilling i 2013 og vil komme tilbake til flere av forslagene fra Likestillingsutvalget i stortingsmeldingen.

Departementets forslag

I denne proposisjonen foreslår departementet en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. I dag gjelder vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering bare i arbeidslivet (arbeidsmiljøloven) og i boligmarkedet (boliglovene). Transseksuelle har hatt et vern gjennom vernet mot kjønnsdiskriminering i likestillingsloven. Lovforslaget innebærer en utvidelse av vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering til alle samfunnsområder (bortsett fra privatlivet) og at alle transpersoner får et diskrimineringsvern.

Videre foreslår departementet lovtekniske og språklige endringer i gjeldende lover. Hensikten er å få mest mulig lik struktur i lovene, lik språkbruk og et mer tilgjengelig språk.

Departementet foreslår endringer i reglene om oppreisning og erstatning i gjeldende diskrimineringslover. I dag er det ulike regler for de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Departementet mener at det er behov for samme reaksjoner ved brudd på diskrimineringsforbudene og derfor like regler om oppreisning og erstatning i de ulike lovene. Behovet for et effektivt diskrimineringsvern er det samme for alle som utsettes for diskriminering. Ulikhetene gjør det også vanskeligere å

håndheve diskriminering på flere grunnlag, og ulike regler gjør det vanskeligere å forstå og å få oversikt over reglene.

Departementet foreslår også å lovfeste en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Formålet med lovendringen er å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen og dermed gjøre forbudene mot lønnsdiskriminering mer effektive.

Departementet foreslår også endringer i diskrimineringsombudsloven for å effektivisere Likestillings- og diskrimineringsnemndas saksbehandlingsskapasitet.

1.2 Sammendrag

I *kapittel 2* redegjøres det for innholdet i begrepene diskriminering, direkte og indirekte forskjellsbehandling, lovlig forskjellsbehandling, positiv særbehandling og sammensatt diskriminering. Utgangspunktet er menneskerettighetene og diskrimineringslovgivningens vern mot diskriminerende handlinger.

I *kapittel 3* blir det gitt en kortfattet oversikt over Norges internasjonale forpliktelser på området. Norge er bundet av en rekke internasjonale konvensjoner som forplikter statene til å sikre ikke-diskriminering. FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter har sitt grunnleggende diskrimineringsforbud i artikkel 26. FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter har et tilsvarende diskrimineringsforbud i artikkel 2. FNs kvinneskonneksjonskonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon, FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne og FNs barnekonvensjon omtales også. Sentrale ILO-konvensjoner er nevnt. Den europeiske menneskerettskonvensjon har et diskrimineringsforbud i artikkel 14. Den europeiske sosialpakt og rammekonvensjonen for beskyttelse av nasjonale minoriteter er også omtalt, samt Europarådets anbefaling til medlemsstatene om å sikre effektiv lovgivning for å bekjempe diskriminering på grunnlag av seksuell orientering og kjønnsidentitet. Det er også redegjort for relevante EU-/EØS-traktatbestemmelser og -direktiver om ikke-diskriminering.

Kapittel 4 omtaler vernet mot diskriminering i gjeldende norsk rett. Diskrimineringsvernet er spredt på flere lover, og de ulike diskrimineringsgrunnlagene har ulik grad av vern.

Likestillingsloven gir vern mot diskriminering på grunn av kjønn. Lovens formål er å fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling.

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på disse grunnlagene.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Lovens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne og å hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal dessuten bidra til nedbygging av samfunnsskapt barrierer og hindre at nye skapes.

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 forbyr diskriminering i arbeidsforhold på grunn av seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, samt diskriminering av midlertidig ansatte eller deltidsansatte.

Boliglovene (dvs. husleieloven, borettslagsloven, boligbyggelagsloven og eierseksjonsloven) forbyr diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, homofil orientering eller nedsatt funksjonsevne.

Diskrimineringslovgivningen håndheves av særskilte håndhevingsorganer, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Ombudets og nemndas myndighet og organisering følger av diskrimineringsombudsloven.

I *kapittel 5* gjøres det rede for utredninger og høringer som ligger til grunn for lovforslagene i denne proposisjonen. Den mest sentrale er Diskrimineringslovutvalgets forslag til ny diskrimineringslov i NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern. Likestillingsutvalget har i NOU 2011: 18 Struktur for likestilling og NOU 2012: 15 Politikk for likestilling fremmet forslag om endringer i diskrimineringslovgivningen. I tillegg har en evaluering av likestillingsloven § 21 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg og styrer vært på høring. Høringsnotat om åpenhet om lønn (oppfølging av Meld. St. 6 (2010-2011)) og høringsnotat om endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda med formål å øke nemndas saksbehandlingskapasitet omtales også.

I *kapittel 6* gjøres det rede for hvorfor departementet foreslår å videreføre dagens system med flere diskrimineringslover i stedet for å samle reglene om forbud mot diskriminering i én lov.

Departementet har lagt vekt på at i en felles diskrimineringslov vil ikke de enkelte diskrimineringsgrunnlagene kunne fremheves på samme måte som i særlover. Departementet har kommet frem til at det ikke er ønskelig å oppheve likestillingsloven. Etter departementets vurdering vil en egen lov om kjønnslikestilling gi de beste rammene for arbeidet for likestilling mellom kvinner og menn. På samme måte mener departementet at egne lover vil gi de beste rammene for likestillingsarbeidet med hensyn til etnisitet, religion og livssyn og nedsatt funksjonsevne. Det foreslås en egen, ny lov som forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Kapittel 7 omhandler departementets forslag til utforming av diskrimineringslovene. Etter departementets vurdering er det behov for å harmonisere diskrimineringslovenes innhold, struktur og språk. De språklige og strukturelle endringene er av lovteknisk karakter. Gjeldende diskrimineringslovgivning videreføres, men endringene i ordlyden gjør at lovene formelt blir vedtatt som nye lover. Den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering er bygd opp med tilsvarende innhold, struktur og språk som de reviderte lovene.

Kapittel 8 handler om vern for juridiske personer. Etter diskrimineringsloven er direkte diskriminering av foretak på grunn av etnisitet, religion eller livssyn forbudt. Vernet etter de øvrige diskrimineringslovene gjelder kun fysiske personer. Departementet foreslår at det ikke innføres et generelt diskrimineringsvern for juridiske personer. Den særlige regelen om juridiske personer i diskrimineringsloven foreslås likevel videreført.

Kapittel 9 omhandler lovenes saklige virkeområde. Departementet foreslår at diskrimineringslovene i utgangspunktet skal gjelde på alle samfunnsområder. Gjeldende regler i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om unntak for personlige forhold videreføres. Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering får samme unntak for personlige forhold. Det foreslås ingen endringer i likestillingslovens saklige virkeområde. Likestillingsloven gjelder på alle områder, men håndheves ikke i «familieliv og rent personlige forhold».

Kapittel 10 handler om hvilke grunnlag som foreslås omfattet av diskrimineringslovgivningen. Et diskrimineringsgrunnlag er et kjennetegn forbundet med en person som brukes som grunnlag for å behandle en person forskjellig fra andre personer i en tilsvarende situasjon. Departementet foreslår å videreføre dagens diskrimineringsgrunnlag kjønn, etnisitet (herunder nasjonal opp-

rinnelse, avstamning, hudfarge og språk), religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse. I tillegg foreslår departementet at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blir nye diskrimineringsgrunnlag. Lovenes diskrimineringsgrunnlag skal være uttømmende, dvs. at diskrimineringsvernet fortsatt bare skal gjelde usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til diskrimineringsgrunnlagene som er angitt i lovene.

Kapittel 11 handler om lovenes formålsbestemmelser. Departementet foreslår at diskrimineringslovenes formål skal være å fremme likestilling. Dette forklares i lovteksten som likeverd, like muligheter og rettigheter samt tilgjengelighet og tilrettelegging. Departementet foreslår at det fortsatt skal stå i likestillingsloven at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling. Videre foreslår departementet at det fortsatt skal stå i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at loven skal bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes. Det foreslås ingen endringer i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse.

Kapittel 12 handler om hvordan diskrimineringsforbudet og adgangen til lovlig forskjellsbehandling foreslås utformet. Departementet foreslår en likelydende bestemmelse i diskrimineringslovene som fastslår hovedregelen om at direkte og indirekte forskjellsbehandling er forbudt. Forbudsbestemmelsen skal uttrykkelig regulere forskjellsbehandling på grunn av eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold, samt tilknytningsdiskriminering.

Departementet foreslår en likelydende, generell bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling i hver lov.

Endringene er av lovteknisk karakter og innebærer ingen endringer i gjeldende rett når det gjelder forbud mot diskriminering og adgangen til lovlig forskjellsbehandling.

Kapittel 13 omhandler sammensatt diskriminering, dvs. diskriminering på flere grunnlag samtidig, eller at det er kombinasjonen av flere diskrimineringsgrunnlag som utgjør grunnlaget for diskriminering. Sammensatt diskriminering er allerede forbudt etter gjeldende diskrimineringslovgivning. Departementet har vurdert om forbudet mot sammensatt diskriminering bør tydeliggjøres i hver lov, men har kommet til at det ikke bør lovfestes en egen bestemmelse om sammensatt diskriminering i diskrimineringslovene.

Kapittel 14 handler om håndheving av lovene. Ved brudd på forbud mot diskriminering eller gjen-

gjeldelse kan det gis oppreisning (kompensasjon for ikke-økonomisk skade) eller erstatning (kompensasjon for økonomisk tap). I dag er det ulike regler om oppreisning og erstatning i diskrimineringslovene. Departementet foreslår like regler om oppreisning og erstatning i de fire diskrimineringslovene. I arbeidslivet skal brudd på loven utløse ansvar uten hensyn til skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet skal oppreisning og erstatning kunne kreves dersom den som har diskriminert har opptrådt uaktsomt (vanlig uaktsomhet, skyldansvar). Dette er en innholdsmessig endring for å gjøre lovene like og styrke diskrimineringsvernet.

Departementet har vurdert om Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal få myndighet til å fastsette oppreisning ved brudd på diskrimineringsforbudene. Departementet har kommet til at det ikke bør fremmes forslag om dette. Departementet har særlig lagt vekt på rettssikkerhetshensyn.

Departementet mener det er behov for å endre organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og foreslår å endre diskrimineringsombudsloven ved at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling og at antallet medlemmer av nemnda økes. Formålet er å effektivisere nemndas saksbehandlingskapasitet, og å legge til rette for at flere møter kan avholdes og flere saker kan behandles.

Departementet har vurdert om Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. I dag håndhever domstolene forbudet mot seksuell trakassering. Departementet har kommet til at det ikke bør fremmes forslag om dette. Hensynet til rettssikkerhet veier tungt i denne vurderingen.

Kapittel 15 omhandler aktivitets- og redegjøringsplikten. Departementet foreslår å videreføre gjeldende aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Departementet foreslår en tilsvarende aktivitets- og redegjøringsplikt i diskrimineringsloven om seksuell orientering. Likestillingsutvalget har i NOU 2011: 18 Struktur for likestilling foreslått endringer i forvaltningsstrukturen på likestillingsfeltet. Departementet mener det er nødvendig å avvente eventuelle endringer i virkemiddelapparatet før det er aktuelt å vurdere ytterligere endringer i aktivitets- og redegjøringsplikten. Likestillingsutvalgets forslag om endringer i forvaltningsstrukturen vil bli vurdert i en stortingsmelding om kjønnslikestilling, som departementet tar sikte på å legge frem i 2013.

I *kapittel 16* foreslår departementet en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Den nye loven vil gi et diskrimineringsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner på alle samfunnsområder, med unntak av personlige forhold. Den nye loven utformes etter samme mønster som de øvrige diskrimineringslovene.

I *kapittel 17* gjøres det rede for gjeldende rett med hensyn til rett til lik lønn for arbeid av lik verdi og behovet for større åpenhet med hensyn til lønn på arbeidsplassene. Departementet vurderer hvilke hensyn som må legges til grunn for at lønnsstatistikk fordelt på kjønn kan bli et egnet verktøy for likelønn. Departementet konkluderer at det bør utredes hvordan eksisterende data og registre over lønn, yrke og kjønn kan tas i bruk for å skape et godt verktøy i arbeidet for likelønn. Departementet vil også utrede hvordan data fra det planlagte rapporteringssystemet EDAG (Elektronisk Dialog med Arbeidsgiver) kan utvikles og

bli en egnet datakilde til samme formål. Dette er en del av oppfølgingen av Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn.

I *kapittel 18* foreslår departementet en rett for arbeidstaker til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Også dette er en oppfølging av Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn.

I *kapittel 19* drøftes de økonomiske og administrative konsekvensene av lovforslagene.

Kapittel 20 inneholder særmerknader til de enkelte lovbestemmelsene i diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Videre omfatter kapittelet særmerknader til de foreslåtte endringene i andre lover (diskrimineringsombudsloven, arbeidsmiljøloven, boliglovene og sjømannsloven).

2 Hva betyr diskriminering?

2.1 Diskriminering

Diskriminering som rettslig begrep er usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag. Et diskrimineringsgrunnlag er et kjennetegn forbundet med en person som brukes som grunnlag for å behandle en person forskjellig fra andre personer i en tilsvarende situasjon. Hva diskriminering er i rettslig forstand følger av menneskerettighetene og diskrimineringslovgivningens vern mot diskriminerende handlinger. I dagligtale og innenfor samfunnsvitenskapene brukes diskrimineringsbegrepet ofte i en annen og videre betydning enn det som ligger i den rettslige betydningen av begrepet.

Diskrimineringslovutvalget drøfter diskriminering som fenomen og rettslig begrep i NOU 2009: 14 kapittel 3 side 37 flg.

2.1.1 Direkte og indirekte forskjellsbehandling

Direkte forskjellsbehandling er handlinger som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. En annen måte å forklare dette på er at ellers like tilfeller behandles ulikt.

Indirekte forskjellsbehandling er tilsynelatende nøytrale handlinger som fører til at noen personer stilles dårligere enn andre, det vil si at en handling får skjeve virkninger fordi ulike tilfeller behandles likt – det tas ikke hensyn til ulikhetene.

Direkte og indirekte forskjellsbehandling er nærmere omtalt i kapittel 12.4.1.

2.1.2 Diskriminering innebærer forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er handlinger som har som formål eller resultat at noen kommer i en dårligere stilling eller behandles dårligere enn andre. Begrepet forskjellsbehandling innebærer en sammenlikning mellom to eller flere personer. Det er to hovedtyper av forskjellsbehandling. Den ene er

tilfeller der ellers like eller tilnærmet like tilfeller behandles ulikt (direkte forskjellsbehandling). Et eksempel er to jobbsøkere som er like godt kvalifisert, men der den ene ikke blir innkalt til intervju fordi hun har et utenlandsk navn. Den andre hovedtypen av forskjellsbehandling er der ulike tilfeller behandles likt (indirekte forskjellsbehandling). Et eksempel på dette er en offentlig etat som rutinemessig bare formidler sine vedtak gjennom brev. Dette er en tilsynelatende nøytral praksis, som får som konsekvens at synshemmede hindres i å få tilgang til vedtak som gjelder dem.

Sammenlikningen kan gjelde faktiske personer som er utsatt for den samme handlingen. En kan også sammenlikne med en tenkt person. Det siste kalles gjerne for en hypotetisk sammenlikningsperson. For eksempel kan en homofil mann som ønsker å leie en bolig være diskriminert hvis han ville fått leie om han ikke var homofil. Det er ikke nødvendig at en konkret heterofil person fikk leie i stedet.

Begrepet forskjellsbehandling forutsetter videre at det er tale om en handling. Med handlinger menes alle former for praksis, betingelser, vedtak, bestemmelser, avtaler osv. Unnlaterer er i likhet med handlinger omfattet av diskrimineringsforbudet.

Trakassering og krenkende ytringer har et særlig vern i diskriminerings- og straffelovgivning. Videre kan en ytring få konsekvenser hvis den påvirker andres handlinger. Ytringer kan også være en indikasjon på at en handling er diskriminerende eller mangler saklig begrunnelse.

For at det skal være tale om diskriminering i rettslig forstand må forskjellsbehandlingen være av negativ karakter. Forskjellsbehandlingen må ha som hensikt eller virkning at den aktuelle personen kommer i en dårligere stilling enn andre som følge av forskjellsbehandlingen. Det er ikke nødvendig at den som forskjellsbehandler mente å diskriminere, eller at han eller hun forsto eller burde ha forstått at handlingen ville føre til et negativt resultat. Det er tilstrekkelig å påvise at handlingen har en slik virkning.

2.1.3 Lovlig og ulovlig forskjellsbehandling

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Hvorvidt et konkret tilfelle av forskjellsbehandling er lovlig eller ulovlig, må vurderes ut fra tre kriterier:

- om forskjellsbehandlingen har et saklig formål
- om den er nødvendig for å oppnå dette formålet
- og om den er forholdsmessig (dvs. ikke uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles)

Diskrimineringslovutvalget redegjør nærmere for disse tre kriteriene i NOU 2009: 14 kapittel 16.4.2-16.4.4 side 192.

Lovlig forskjellsbehandling er nærmere omtalt i kapittel 12.4.2 i denne proposisjonen.

Om et tilfelle av forskjellsbehandling er lovlig eller ulovlig avhenger av en konkret og skjønsmessig helhetsvurdering av de tre kriteriene.

Saklig formål

For å være lovlig må forskjellsbehandlingen ha et saklig formål. Når det gjelder offentlig myndighetsutøvelse ligger det i dette et krav om legitime målsettinger som sikkerhet, offentlig helse- og omsorgstjeneste, landets økonomiske velferd, beskyttelse av andres rettigheter og friheter, bekjempelse av kriminalitet mv. Også private aktørers forskjellsbehandling kan ha et saklig formål. Eksempler er sikkerhetshensyn på arbeidsplasser som gjør at arbeidsgiver kan stille krav til syn eller hørsel, og forsikringsselskapers behov for å ha objektive kriterier for risikoberegning, som gjør at de kan ha adgang til å legge vekt på for eksempel helse.

Hvorvidt forskjellsbehandlingen er lovlig, avhenger av om de øvrige vilkårene om nødvendighet og forholdsmessighet er oppfylt. Egne eller andres fordommer utgjør ikke et saklig formål.

Nødvendig for å oppnå formålet

Forskjellsbehandlingen må være nødvendig, dvs. et egnet eller hensiktsmessig middel for å oppnå formålet. Det må også innfortolkes et krav om at det ikke skal være andre egnede måter å oppnå formålet, der forskjellsbehandling ikke oppstår.

Ikke uforholdsmessig inngripende

Adgangen til å forskjellsbehandle er betinget av en avveining mellom formålet med forskjellsbehandlingen, og konsekvensene av det middelet

som er valgt for å nå formålet. Det skal foretas en avveining mellom individets interesser og behov for diskrimineringsvern på den ene siden, og de behovene som påberopes for å kunne forskjellsbehandle. I vurderingen av om forskjellsbehandlingen er uforholdsmessig inngripende vil det ha betydning hvilke rettigheter eller goder som står på spill. Er det tale om forskjellsbehandling i arbeidsforhold skal det generelt mye til for at forskjellsbehandlingen kan anses som forholdsmessig. Utdanning og helsetjenester er andre eksempler på områder der forskjellsbehandlingen lett vil være inngripende. Hvor inngripende forskjellsbehandlingen er, må veies mot de ulemper eller kostnader som likebehandling kan få for den som forskjellsbehandler.

2.1.4 Diskrimineringsgrunnlag

For at et tilfelle av forskjellsbehandling skal være diskriminering, må forskjellsbehandlingen være knyttet til et vernet diskrimineringsgrunnlag. Det er ikke tilstrekkelig at en handling eller situasjon oppleves som krenkende, urimelig eller urettferdig. Et diskrimineringsgrunnlag er et kjennetegn ved en person, som brukes som grunnlag for å behandle vedkommende forskjellig fra andre i en tilsvarende situasjon. Diskrimineringsgrunnlagets funksjon i lovgivningen er å angi et forhold som i utgangspunktet ikke kan begrunne dårligere behandling av mennesker.

Diskrimineringsgrunnlag i norsk diskrimineringslovgivning er kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne, alder, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse.

Hvert grunnlag har et kjerneområde og en randsoner. I randsonen kan det være tale om andre forhold enn det aktuelle grunnlaget, men som har nær sammenheng med grunnlaget, se kapittel 10.

2.1.5 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling er forskjellsbehandling av personer som tilhører bestemte samfunnsgrupper eller personer med bestemte kjennetegn, med formål å fremme likestilling. Særbehandlingen skal kompensere for at enkelte personer har en svakere posisjon i samfunnet enn andre, eller at de er underrepresentert på ulike arenaer.

Positiv særbehandling kan for eksempel innebære at kvinnelige arbeidssøkere skal tilsettes hvis de har like eller tilnærmet like gode kvalifika-

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

sjoner som mannlige søkere (moderat kvotering). Andre eksempler er kvotering av personer med innvandrerbakgrunn til visse utdanningsinstitusjoner ved å gi søkere med minoritetsbakgrunn ekstrapoeng ved opptak, eller alltid å kalle inn jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne til intervju dersom de er kvalifisert til stillingen.

Fordi særbehandling av noen virker negativt for andre, er adgangen til positiv særbehandling for å fremme likestilling begrenset og hjemlet i særlige unntak fra diskrimineringsforbudet.

2.1.6 Sammensatt diskriminering

Med sammensatt diskriminering menes:

- Diskriminering basert på flere diskrimineringsgrunnlag, der ett og ett grunnlag kan vurderes separat. Eksempel: en person blir diskriminert både på grunn av alder og kjønn ved ansettelse.

- Diskriminering der den ulike virkningen skyldes en kombinasjon av flere grunnlag, der det enkelte grunnlag ikke kan vurderes separat. Eksempler: kvinner med minoritetsbakgrunn kan på grunn av fordommer og stereotype oppfatninger være utsatt for særlige former for etnisk diskriminering som ikke rammer menn med minoritetsbakgrunn. Lesbiske og homofile personer med innvandrerbakgrunn kan være utsatt for stigmatisering, fordommer og diskriminering i større grad enn andre lesbiske og homofile.

Andre uttrykk som brukes på slike former for diskriminering er interseksjonalitet, sammenvevd diskriminering, diskriminering på flere grunnlag eller multippel diskriminering.

3 Internasjonalt vern mot diskriminering

Diskrimineringsvern, i et menneskerettslig perspektiv, følger av en rekke FN-konvensjoner, jf. kapittel 3.1. Tilsvarende forpliktelser følger av ILO-konvensjoner og Europarådets konvensjoner, jf. kapitlene 3.2 og 3.3. Diskrimineringsvern følger også av Norges forpliktelser etter EØS-avtalen og det EU-rettslige regelverket, se kapittel 3.4.

For en nærmere gjennomgang av det internasjonale vernet mot diskriminering, se NOU 2009: 14 side 44-56.

3.1 FN-konvensjoner

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 (SP) har flere bestemmelser om rett til ikke-diskriminering. Etter artikkel 2 nr. 1 forplikter statene seg til å respektere og sikre rettighetene etter konvensjonen, uten forskjellsbehandling av noe slag, slik som forskjellsbehandling på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig.

Det følger av artikkel 26 at alle er like for loven, og at lovgivningen skal forby enhver form for forskjellsbehandling. Bestemmelsen forbyr diskriminering på et generelt grunnlag, og er ikke knyttet til de enkelte rettighetene etter konvensjonen. Vernet gjelder forskjellsbehandling på grunn av kjønn, rase, hudfarge, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig.

Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og har dermed forrang i forhold til andre lover som er i strid med rettighetene i konvensjonene, jf. menneskerettsloven § 3.

FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter

Etter FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966 (ØSK) artikkel 2, skal statene garantere at konvensjonens rettighe-

ter blir utøvet uten forskjellsbehandling av noe slag på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig. Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og har dermed forrang foran andre lover som er i strid med rettighetene i konvensjonene, jf. menneskerettsloven § 3.

FNs konvensjon mot diskriminering av kvinner

FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner fra 1979 (FNs kvinne-diskrimineringskonvensjon) pålegger statene å forby all diskriminering av kvinner og å innføre et rettsvern for kvinners rettigheter på lik linje med menns, for å sikre kvinner effektiv beskyttelse mot enhver diskriminerende handling. Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og har dermed forrang foran nasjonale lover som er i strid med rettighetene etter konvensjonen, jf. menneskerettsloven § 3.

FNs konvensjon mot rasediskriminering

FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering fra 1965 (FNs rasediskrimineringskonvensjon) forplikter statene til å følge en politikk rettet mot bekjempelse av rasediskriminering. Konvensjonen gjelder som norsk lov, jf. diskrimineringsloven § 2.

FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne

FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne fra 2006 forbyr diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse på alle områder, og forplikter statene til å treffe lovgivningsmessige og andre tiltak for å oppfylle menneskerettighetene også for mennesker med funksjonsnedsettelse. Norge har signert konvensjonen. Regjeringen har fremmet Prop. 106 S om ratifikasjon av konvensjonen for Stortinget.

FNs barnekonvensjon

FNs konvensjon om barnets rettigheter fra 1989 sier i artikkel 2 at barn ikke skal diskrimineres på grunn av rase, farge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonale, etniske eller sosiale opprinnelse, eiendom, funksjonshemming, fødsel eller annen status. Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og har dermed forrang foran nasjonale lover som er i strid med rettighetene etter konvensjonen, jf. menneskerettsloven § 3.

3.2 ILO-konvensjoner

ILO (The International Labour Organization) er en av FNs særorganisasjoner. Organisasjonen har som del av sitt mandat å bedre arbeids- og levekår gjennom vedtak av internasjonale konvensjoner om lønn, arbeidstid, ansettelsesvilkår og sosial sikkerhet. Gjennom ILO er det vedtatt en rekke konvensjoner av betydning for vernet mot diskriminering:

- ILO-konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke
- ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidstakere for arbeid av lik verdi
- ILO-konvensjon nr. 156 om arbeidstakere med familieforpliktelser
- ILO-konvensjon nr. 169 om urbefolkninger og stammefolk i selvstendige stater

Oppregningen er ikke uttømmende, men de nevnte konvensjonene regnes som særlig aktuelle i et diskrimineringsperspektiv.

3.3 Europarådet

Den europeiske menneskerettskonvensjon

Etter Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) fra 1950 artikkel 14 skal utøvelsen av konvensjonens rettigheter sikres uten noen som helst diskriminering på grunn av kjønn, rase, hudfarge, språk, religion, politisk eller annen mening, nasjonal eller sosial opprinnelse, tilknytning til en nasjonal minoritet, eiendom, fødsel eller annen status.

Konvensjonen fastslår retten til ikke-diskriminering innen de områdene som er omfattet av konvensjonen. Konvensjonen slår fast rettigheter som blant annet retten til frihet og sikkerhet, retten til rettfærdig rettergang, respekt for privatliv

og familieliv, religionsfrihet, foreningsfrihet og retten til å inngå ekteskap.

Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og har dermed forrang foran andre lover som er i strid med rettighetene i konvensjonene, jf. menneskerettsloven § 3. Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) behandler tvister mellom privatpersoner og statens myndigheter.

Tilleggsprotokoll 12 til EMK gir et generelt vern mot diskriminering. Protokollen ble utarbeidet fordi diskrimineringsvernet etter konvensjonens artikkel 14 er begrenset til de rettigheter konvensjonen beskytter. Tilleggsprotokollen ble vedtatt av Europarådet i 2000 og trådte i kraft i 2005 etter å ha blitt ratifisert av 10 stater. Norge signerte tilleggsprotokollen i 2003.

Den europeiske sosialpakt

Etter den europeiske sosialpakten skal staten ha som målsetting for sin politikk å virkeliggjøre sosialpolitiske rettigheter og prinsipper som rett til arbeid, rettfærdige arbeidsvilkår, trygge og sunne arbeidsforhold mv. Ved revisjonen av sosialpakten i 1996 kom det inn en bestemmelse om ikke-diskriminering. Del V artikkel E slår fast at rettighetene i sosialpakten skal sikres uten diskriminering på grunn av rase, farge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen overbevisning, nasjonal bakgrunn eller sosial opprinnelse, helse, tilhørighet til en nasjonal minoritet, fødsel eller annen status.

Rammekonvensjon for beskyttelse av nasjonale minoriteter

Europarådets rammekonvensjon for beskyttelse av nasjonale minoriteter (fra 1995) trådte i kraft i 1998, og ble ratifisert av Norge 17. mars 1999.

Etter konvensjonen forplikter partene seg til å garantere retten til likhet for loven og til lik beskyttelse for loven for personer som tilhører nasjonale minoriteter. I denne forbindelse skal enhver diskriminering basert på tilhørighet til en nasjonal minoritet være forbudt.

Europarådskonvensjonen om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner

Et nytt og viktig instrument i arbeidet mot vold i nære relasjoner er Europarådets nye konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner. Europarådets ministerkomité vedtok konvensjonen 7. april 2011.

Konvensjonen ble åpnet for undertegning på utenriksministermøtet i Istanbul 11. mai 2011. Alle former for vold mot kvinner og vold i nære relasjoner omfattes og konvensjonen hviler på de tre grunnpillarene forebygging, beskyttelse og straffefølgning.

Konvensjonen etablerer et omfattende og helhetlig regelverk for å forebygge og bekjempe vold mot kvinner og vold i nære relasjoner. Den inneholder et bredt spekter av forebyggende tiltak samt hjelpe- og støttetiltak for ofrene. En nyvinning er at konvensjonen definerer en rekke handlinger som statene har plikt til å kriminalisere.

Konvensjonen inneholder dessuten bestemmelser av privatrettslig karakter som sivilt søksmål, rett til kompensasjon og annullering av tvangsekteskap og et krav om at det i saker om omsorg og samværsrett med barn skal tas hensyn til eventuelle tilfeller av vold som omfattes av konvensjonen. Den inneholder også bestemmelser om migrasjon og asyl samt internasjonalt samarbeid. Dessuten etableres en overvåkningsmekanisme.

Norge undertegnet konvensjonen 7. juli 2011.

LHBT-rekommandasjon

Europarådets ministerkomité vedtok 31. mars 2010 enstemmig en anbefaling til medlemsstatene om å sikre effektiv lovgivning for å bekjempe diskriminering på grunnlag av seksuell orientering og kjønnsidentitet. Se kapittel 16.

3.4 EU- og EØS-rett

3.4.1 Traktatbestemmelser og direktiver om ikke-diskriminering

Grunnleggende rettigheter

Traktaten om den europeiske unions virkeområde (TEUV) slår fast at unionen skal respektere de grunnleggende rettigheter slik de er sikret i Den europeiske menneskerettskonvensjon.

EUs Charter om grunnleggende rettigheter artikkel 21 slår fast at diskriminering:

«... based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited.»

TEUV artikkel 19 gir EU myndighet til å iverksette konkrete tiltak for å bekjempe diskriminering av ulike grunner, blant annet kjønn, rase, etnisk opprinnelse, religion, seksuell orientering, alder og nedsatt funksjonsevne. Det er ikke noen bestemmelse tilsvarende artikkel 19 i EØS-avtalen.

Etter TEUV artikkel 8 skal fellesskapet tilstrebe å avskaffe ulikheter og fremme likestilling mellom kvinner og menn på alle av unionens innsatsområder. Etter TEUV artikkel 157 skal medlemsstatene sørge for at prinsippet om likelønn for kvinner og menn gjennomføres.

Det følger av EØS-avtalen artikkel 69 og 70 at Norge skal gjennomføre prinsippet om lik lønn og lik behandling for kvinner og menn i arbeidsforhold. Dette tilsvarer TEUV artikkel 157. Det er vedtatt flere likestillingsdirektiver (om kjønnsdiskriminering) som er en del av EØS-avtalen.

Diskriminering på grunn av nasjonalitet

Etter både TEUV og EØS-avtalen er det forbud mot diskriminering på grunn av nasjonalitet, jf. TEUV artikkel 18 og EØS-avtalen artikkel 4. Begrepet nasjonalitet betyr i denne sammenheng tilknytning til EU/EØS-land, og tar sikte på å hindre at et medlemsland favoriserer egne borgere på bekostning av borgere fra andre EU/EØS-stater. Hensynet bak dette diskrimineringsforbudet er å sikre fri bevegelighet som en forutsetning for utvikling av EUs indre økonomiske marked.

Oversikt over relevante direktiver

Det er vedtatt en rekke direktiver om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, som er del av EØS-avtalen. Direktiver som omfattes av EØS-avtalen er bindende for Norge, og Norge er forpliktet til å implementere direktivene i nasjonal lovgivning.

Direktiver som ikke omfattes av EØS-avtalen er ikke bindende for Norge, og Norge er ikke forpliktet til å implementere slike direktiver i norsk lovgivning. Norge kan likevel velge å implementere direktivenes krav i lovgivningen.

- Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner er innlemmet i EØS-avtalen
- Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester er innlemmet i EØS-avtalen

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

- Direktiv 2000/43/EF om forbud mot diskriminering på grunn av rase eller etnisitet (rasediskrimineringsdirektivet) er ikke innlemmet i EØS-avtalen. Norge har imidlertid likevel valgt å gjennomføre/speile regelverket i norsk rett
- Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidsforhold som nedfeller et forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, religion, tro, funksjonshemming og alder (rammedirektivet) er ikke innlemmet i EØS-avtalen. Norge har imidlertid likevel valgt å gjennomføre/speile regelverket i norsk rett
- Direktiv 97/81/EF og 99/70/EF til vern mot forskjellsbehandling av deltidsansatte og midlertidig ansatte er innlemmet i EØS-avtalen
- Direktiv 2008/104/EF om vikararbeid, som nedfeller prinsippet om likebehandling av vikarbyråansatte og arbeidstakere ansatt i brukervirksomheten hvor vikaren er utleid er innlemmet i EØS-avtalen

3.4.2 Direktiver om kjønnslikestilling

3.4.2.1 Arbeidslivet

Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med beskjeftigelse og erverv forbyr direkte og indirekte diskriminering, trakassering på grunn av kjønn, seksuell trakassering og instruks om diskriminering, jf. artikkel 2. Direktivet gir adgang til positiv særbehandling, jf. artikkel 3. Statene skal innføre et vern mot gjengjeldelse til beskyttelse av arbeidstakere som påklaget en sak om forskjellsbehandling, jf. artikkel 24. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er gjennomført i norsk rett gjennom likestillingsloven.

3.4.2.2 Varer og tjenester

Direktiv 2004/113/EF av 13. desember 2004 om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester artikkel 2 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, samt forbud mot trakassering, herunder seksuell trakassering. Instruks om direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn anses som forskjellsbehandling, jf. artikkel 4 nr. 4. Direktivet gir adgang til positiv særbehandling, jf. artikkel 6. Etter artikkel 10 skal statene innføre et vern mot gjengjeldelse for personer som klager på forskjellsbehandling i strid

med direktivet. Direktivet er en del av EØS-avtalen.

3.4.3 Rammedirektivet

EUs direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidsforhold (rammedirektivet) omfatter forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, religion, tro, funksjonshemming og alder. Direktivet er ikke en del av EØS-avtalen. Norge har imidlertid likevel valgt å gjennomføre/speile regelverket i norsk rett.

3.4.4 Rasediskrimineringsdirektivet

EUs direktiv 2000/43/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse pålegger å innføre vern mot diskriminering på grunn av rase og etnisk opprinnelse. Direktivet omfatter ikke forskjellsbehandling på grunn av nasjonalitet. Nasjonalitet betyr i denne sammenhengen tilknytning til et EU/EØS-land. Direktivet er ikke del av EØS-avtalen. Direktivet er likevel gjennomført i norsk rett gjennom diskrimineringsloven.

3.4.5 Deltidsdirektivet

Direktiv 97/81/EF om deltidsarbeid er en iverksettelse (allmenngjøring) av en rammeavtale som ble inngått mellom Sammenslutningen av Industri- og arbeidsgiverorganisasjoner i Europa (Unice), Det Europeiske Senter for Offentlige virksomheter (CEEP) og Den Europeiske Faglige Samarbeidsorganisasjonen (EFS). I henhold til direktivets artikkel 1 skal deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måte enn sammenliknbare heltidsansatte fordi de er deltidsansatte, med mindre forskjellsbehandlingen er saklig begrunnet.

Direktivet har som primært formål et fleksibelt og velfungerende arbeidsliv for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Ikke-diskriminering er et virkemiddel som skal anvendes for å oppnå dette.

3.4.6 Direktivet om midlertidig tilsetting

Direktiv 99/70/EF om midlertidig tilsetting er i likhet med direktivet om deltidsarbeid en iverksettelse av en rammeavtale inngått mellom Unice, CEEP og EFS. Det følger av direktivets artikkel 1 at ansettelsesvilkårene for personer med tidsbegrenset ansettelse ikke må være mindre gunstige enn de som gjelder sammenliknbare fast ansatte,

hvis det utelukkende er begrunnet i avtalens tidsbegrensede varighet og forskjellsbehandlingen ikke er saklig begrunnet.

Direktivet har som primært formål et fleksibelt og velfungerende arbeidsliv for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Ikke-diskriminering er et virkemiddel som skal anvendes for å oppnå dette.

3.4.7 Direktivet om vikararbeid

Direktiv 2008/104/EF om vikararbeid ble vedtatt 19. november 2008. Direktivet har til formål blant annet å beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten av vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling skal gjelde for vikaransatte, jf. artikkel 2. Direktivet kommer til anvendelse for arbeidstakere som er ansatt i vikarbyrå og som utsendes til en brukervirksomhet for midlertidig arbeidsoppdrag, jf. artikkel 1.

4 Gjeldende rett i hovedtrekk

I dette kapitlet gis en oversikt over diskrimineringsvernet etter norsk rett. Diskrimineringsvernet er spredt på flere lover, og de ulike diskrimineringsgrunnlagene har ulik grad av vern. Kjernen i diskrimineringslovgivningen er at den gir vern mot usaklig forskjellsbehandling. Krav til saklighet følger imidlertid også av annen lovgivning.

Diskrimineringslovgivningen håndheves av særskilte håndhevingsorganer: Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Graverende former for diskriminering er regulert i straffeloven og håndheves av påtalemyndigheten.

Konvensjoner som er gjort til del av norsk rett (inkorporert) gjennom menneskerettsloven går foran norsk rett dersom det er motstrid mellom konvensjonenes bestemmelser og nasjonal lovgivning. Se kapittel 3 om internasjonalt vern mot diskriminering.

For en nærmere gjennomgang av gjeldende rett, se NOU 2009: 14 kapittel 5 side 57-74.

4.1 Likestillingsloven

4.1.1 Diskrimineringsforbud, formål og virkeområde

Likestillingsloven gir vern mot diskriminering på grunn av kjønn. Likestillingslovens formål er å fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling, jf. § 1. Loven gjelder i utgangspunktet på alle samfunnsområder, jf. § 2.

Det følger av likestillingsloven § 3 at forskjellsbehandling av kvinner og menn er forbudt. Loven forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling, instruks om å forskjellsbehandle og medvirkning til forskjellsbehandling.

Med direkte forskjellsbehandling menes etter § 3 andre ledd nr. 1 handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, og handlinger som setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende

ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far. Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. § 3 tredje ledd.

Forskjellsbehandling fordi en person har eller skal gjennomgå kjønnsbekreftende behandling (transseksualisme) innfortolkes i dag i vernet mot kjønnsdiskriminering.

4.1.2 Særregler. Presisering av diskrimineringsforbudet

Det generelle diskrimineringsforbudet som er nedfelt i generalklausulen, jf. lovens § 3, er presisert i særlige bestemmelser.

Lovens § 4 gjelder i arbeidslivet og presiserer at kvinner og menn har lik rett til ansettelse og forfremmelse, og at det ikke skal gjøres forskjell på kvinner og menn ved oppsigelse eller permittering.

Retten til likelønn er presisert i § 5. Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Se kapitlene 17 og 18. Lovens § 6 presiserer at kvinner og menn har lik rett til utdanning. Etter samme bestemmelse skal arbeidsgiver likestille kvinner og menn når det gjelder opplæring, videreutdanning og permisjon i forbindelse med utdanning mv.

Etter § 8 skal foreninger være åpne på like vilkår for kvinner og menn når medlemskap er av betydning for det enkelte medlems yrkesmuligheter eller faglige utvikling, eller når foreningens formål i det vesentlige er å bidra til løsningen av alminnelige samfunnsproblemer. Bestemmelsen gjelder ikke for foreninger som har til hovedformål å fremme det ene kjønnets interesser.

Etter § 8 a er det forbud mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering. Slik trakassering anses som forskjellsbehandling i strid med generalklausulen, jf. § 3. Se kapittel 14.4.

4.1.3 Unntak

Det gjelder visse unntak både fra lovens diskrimineringsforbud og fra håndhevingen av loven.

Unntatt fra diskrimineringsforbudet er indirekte forskjellsbehandling som er saklig begrunnet. I tillegg er noen svært få tilfeller av direkte forskjellsbehandling saklige.

Likestillingsloven gjelder også for familieliv og rent personlige forhold, jf. § 2 første ledd. Loven håndheves likevel ikke på disse områdene, jf. § 2 andre ledd. Se kapittel 9.3.2.

4.1.4 Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Likestillingsloven fastsetter en positiv forpliktelse til å fremme likestilling for offentlige virksomheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner. Disse har etter § 1 a plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Se kapittel 15.

4.1.5 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

Etter likestillingsloven § 4 tredje ledd er det forbud mot å spørre om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i forbindelse med ansettelse. Slike spørsmål regnes som direkte diskriminering på grunn av kjønn jf. § 3 andre ledd nr. 2 andre punktum.

4.1.6 Positiv særbehandling

Etter likestillingsloven § 3 a er det tillatt med positiv særbehandling, som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene. Adgangen til positiv særbehandling for å fremme likestilling skal i første rekke benyttes når dette kan fremme kvinners stilling. Adgang til positiv særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn er regulert i forskrift. Se nærmere Forskrift om særbehandling av menn (FOR-1998-07-17-622).

4.1.7 Arbeidsgivers opplysningsplikt

Etter likestillingsloven § 4 tredje ledd kan arbeidssøker som ikke har fått en utlyst stilling kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser hvilke kvalifikasjoner den ansatte av det annet kjønn har. Bestemmelsen gir arbeidssøker som mener seg forbigått et grunnlag for å vurdere om det foreligger diskriminering i strid med loven, og en mulighet for å kunne skaffe til veie opplysninger slik at klager kan oppfylle sin bevisbyrde.

4.1.8 Representasjon i offentlige utvalg

Loven har regler om kjønnsbalanse ved oppnevning av offentlige utvalg, jf. § 21, som krever at begge kjønn er representert når et offentlig organ oppnevner eller utnever utvalg, styrer, råd, nemnder mv. Nærmere regler om kjønnsrepresentasjonen etter bestemmelsen er gitt i rundskriv. Se kapittel 5.4.

Regler om kjønnsrepresentasjon følger i tillegg av allmennaksjeloven § 6-11 a, aksjeloven § 20-6, statsforetaksloven § 19, stiftelsesloven § 27 a og kommuneloven §§ 10 a og 16.

4.1.9 Brudd på loven. Vern mot gjengjeldelse, bevisbyrde og sanksjoner

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage over brudd på likestillingsloven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, jf. § 3 femte ledd. Vernet mot gjengjeldelse gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Vernet mot gjengjeldelse gjelder også for vitner.

Delt bevisbyrde er lovfestet i § 16. Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte diskriminering i strid med loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted med mindre den ansvarlige sannsynliggjør at dette ikke er tilfellet.

Personer som er blitt behandlet i strid med diskrimineringsforbudet i likestillingsloven kan kreve erstatning og oppreisning, jf. § 17. I arbeidsforhold kan det kreves erstatning og oppreisning uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. Erstatningen fastsettes til det beløp som er rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens eller arbeidssøkerens forhold og omstendigheter for øvrig. Utenfor arbeidslivet gjelder de alminnelige reglene om erstatning og oppreisning ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av loven. Se kapittel 14.1.

4.2 Diskrimineringsloven

4.2.1 Diskrimineringsforbud, formål og virkeområde

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovens formål er å fremme likestilling og å sikre like ret-

tigheter og muligheter ved å forby diskriminering på disse grunnlag, jf. § 1. Loven gjelder i utgangspunktet på alle samfunnsområder, jf. § 3, men med visse unntak.

Diskrimineringsloven § 4 slår fast at direkte og indirekte diskriminering og medvirkning til diskriminering er forbudt. Det er også forbudt å trakassere, medvirke til trakassering samt å gi instruks om å diskriminere, jf. §§ 5 og 6.

Med direkte forskjellsbehandling menes etter § 4 første ledd en handling eller unnlattelse som har til formål eller virkning at personer eller foretak på de nevnte grunnlag blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.

Indirekte diskriminering defineres i § 4 tredje ledd som enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av de vernede grunnlag blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Indirekte diskriminering i arbeidslivet er etter samme bestemmelse definert som enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av de vernede grunnlag.

Forbud mot trakassering følger av § 5. Trakassering er definert som handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Det er forbudt å medvirke til trakassering. Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller institusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at trakassering forekommer.

4.2.2 Unntak

Unntatt fra lovens virkeområde er familieliv og personlige forhold, jf. § 3 første ledd første punktum. Med familieliv menes aktiviteter innenfor en smalt avgrenset personkrets, hvor alle involverte er i slekt med hverandre. Unntaket er kun ment å omfatte forhold mellom nære familiemedlemmer. Begrepet «personlige forhold» skal tolkes snevert. Det er tale om rent private anliggender. Forhold som knytter seg til personlige bekjentskaper, omgangskrets med videre vil normalt anses som personlige forhold. Også utleie av rom i egen bolig anses å falle inn under unntaket for personlige forhold.

Unntatt fra diskrimineringsforbudet, er handlinger og aktiviteter i regi av tros- og livssynssammenheng og virksomheter med et religiøst eller livs-

synsmessig formål. For å falle inn under unntaket må handlingene eller aktivitetene være av betydning for gjennomføringen av trossammenhengets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål, jf. § 3 første ledd tredje punktum. Unntaket gjelder imidlertid ikke på arbeidslivets område.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven, jf. § 4 fjerde ledd. Dette unntaket gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling.

4.2.3 Aktivitets- og rapporteringsplikt

Offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner er underlagt aktivitets- og rapporteringsplikt.

Etter diskrimineringsloven § 3 a skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål, jf. første ledd. Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og alle arbeidsgivere i offentlig sektor, skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt, jf. andre ledd.

Virksomhetene skal redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt i årsberetning eller årsbudsjett. Se kapittel 15.

4.2.4 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

Arbeidsgiver kan ikke i stillingsutlysninger eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål, jf. § 7. Forbudet gjelder ikke dersom innhenting er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

4.2.5 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling som bidrar til å fremme lovens formål anses ikke som diskriminering i strid med loven, jf. § 8. Det er et krav etter loven at særbehandlingen skal opphøre når formålet er oppnådd.

Det må være forholdsmessighet mellom tiltaket og det målet som ønskes oppnådd. Dette må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle ved en helhetsvurdering, tiltaket må være egnet, proporsjonalt og ikke uforholdsmessig inngripende.

4.2.6 Arbeidsgivers opplysningsplikt

Arbeidsgiver har etter § 11 opplysningsplikt i ansettelsessaker. Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med loven kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har. Opplysningsplikten gjelder kun konstaterbare kvalifikasjoner som utdanning, ikke subjektive vurderinger arbeidsgiver har foretatt av for eksempel personlig egnethet.

4.2.7 Brudd på loven. Vern mot gjengjeldelse, bevisbyrde og sanksjoner

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage over brudd på diskrimineringsloven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, jf. § 9. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Vernet mot gjengjeldelse gjelder også overfor vitner. Det er også forbudt å gi instruks om gjengjeldelse, jf. § 6.

Delt bevisbyrde er lovfestet i § 10. Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte diskriminering i strid med loven, skal det legges til grunn at slikt brudd har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har skjedd. Her gjelder de samme reglene som i likestillingsloven.

Loven har regler om oppreisning og erstatning i § 14. Den som forsettlig eller uaktsomt bryter loven kan pålegges å betale oppreisning. Oppreisningen fastsettes til det beløp som finnes rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. I arbeidsforhold kan oppreisning kreves uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på loven kan kreves etter de alminnelige erstatningsregler. Se kapittel 14.1.

En særlig bestemmelse om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap er inntatt i § 15. Etter bestemmelsen kan den som forsettlig i fellesskap med minst to andre personer grovt overtrer eller medvirker til overtredelse av lovens §§ 4, 5 eller 6,

straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Reglene om delt bevisbyrde kommer ikke til anvendelse ved håndhevingen av denne bestemmelsen, jf. § 15 siste ledd.

4.3 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

4.3.1 Diskrimineringsforbud, formål og virkeområde

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven har ingen definisjon av begrepet nedsatt funksjonsevne. Diskrimineringsgrunnlaget omfatter både fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse. Det er ikke oppstilt krav til varighet eller alvorlighetsgrad, men det forutsettes en avgrensning mot rent forbigående eller bagatellmessige forhold som ikke påvirker funksjonsevnen i nevneverdig grad.

Lovens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne og å hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal dessuten bidra til nedbygging av samfunnsskapte barrierer og hindre at nye skapes, jf. § 1. Loven gjelder i utgangspunktet på alle samfunnsområder, jf. § 2, men med visse unntak.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven oppstiller forbud mot diskriminering og trakassering, jf. §§ 4 og 6. Det er også forbudt å medvirke til diskriminering og trakassering samt gi instruks om diskriminering og trakassering, jf. § 4 sjettede ledd, § 6 fjerde ledd og § 7. Brudd på lovens tilretteleggingsbestemmelser utgjør diskriminering.

Lovens § 4 slår fast at direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt.

Forbudet mot diskriminering omfatter diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, jf. § 4 femte ledd. Diskrimineringsvernet omfatter også diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne, jf. § 4 femte ledd.

Lovens § 6 forbyr trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Forbudet omfatter trakassering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt trakassering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at trakassering forekommer.

4.3.2 Unntak

Unntatt fra lovens virkeområde er familieliv og andre forhold av personlig karakter, jf. § 2. Med familieliv menes de valg og handlinger som er en naturlig del av familielivet. Eksempler på forhold av personlig karakter er valg av venner og omgangskrets, utlån av private eiendeler, gaver og testamentariske disposisjoner.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering, jf. § 4 fjerde ledd. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, jf. § 4 fjerde ledd andre punktum.

4.3.3 Aktivitets- og rapporteringsplikt

Offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner er underlagt aktivitets- og rapporteringsplikt.

Etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3 skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål, jf. første ledd. Her gjelder samme regler om aktivitet og rapportering som i diskrimineringsloven. Se kapittel 15.

4.3.4 Positiv særbehandling

Loven åpner for at positiv særbehandling kan benyttes. Særbehandling som bidrar til å fremme lovens formål anses ikke som diskriminering, jf. § 5. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd. Det er samme vilkår for positiv særbehandling etter denne loven som etter likestillingsloven og diskrimineringsloven.

4.3.5 Plikt til universell utforming og individuell tilrettelegging

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger både en plikt til universell utforming (generell tilrettelegging) og individuell tilrettelegging. Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig, jf. § 9 andre ledd. Indi-

viduell tilrettelegging er rettet mot den enkeltes behov. Reglene om individuell tilrettelegging kommer i tillegg til og supplerer plikten til universell utforming, og er avgrenset til bestemte samfunnsområder som er ansett å være av særlig betydning for den enkelte. Både plikten til universell utforming og individuell tilrettelegging er underlagt en uforholdsmessighetsbegrensning. Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging er uttømmende regulert i §§ 9 og 12, jf. § 4 siste ledd.

Plikten til universell utforming følger av § 9. Offentlig og privat virksomhet rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Universell utforming på andre områder, som for eksempel innen samferdsel, reguleres av sektorlovgivningen.

Plikten til individuell tilrettelegging følger av § 12. Plikt til individuell tilrettelegging påligger arbeidsgiver, barnehager, skole- og utdanningsinstitusjon samt for enkelte kommunale tilbud etter sosialtjenesteloven mv. Plikten til individuell tilrettelegging omfatter ikke tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde, jf. § 12 femte ledd.

4.3.6 Arbeidsgivers opplysningsplikt ved ansettelse

Loven pålegger arbeidsgiver opplysningsplikt i ansettelsessaker. Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med diskrimineringsforbudet etter § 4, eller ved brudd på arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging etter § 12, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om utdanning, praksis eller andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet hos den som ble ansatt, jf. § 14.

4.3.7 Brudd på loven. Vern mot gjengjeldelse, bevisbyrde og sanksjoner

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage om brudd på diskriminering, jf. § 8, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Vernet mot gjengjeldelse gjelder også overfor vitner.

Loven oppstiller regelen om delt bevisbyrde for tvister om diskriminering. Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at brudd på loven har funnet sted, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted hvis ikke den ansvarlige for handlingen, unnlåtelsen eller ytringen sann-

synliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd, jf. § 13.

Lovens hovedregel er etter § 17 at den som uaktsomt opptrer i strid med lovens diskrimineringsforbud kan pålegges å betale oppreisning til fornærmede. Det er tilstrekkelig med vanlig (simpl) uaktsomhet for å kunne ilegges oppreisningsansvar. For diskriminering i arbeidslivet er det en særlig regel om arbeidsgivers oppreisningsansvar etter § 17 andre ledd, hvoretter arbeidssøker eller arbeidstaker kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på loven kan kreves etter alminnelige erstatningsregler, jf. § 17 tredje ledd. Se kapittel 14.1.

4.4 Arbeidsmiljøloven kapittel 13

4.4.1 Diskrimineringsforbud og virkeområde

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr diskriminering i arbeidsforhold på grunn av seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, samt diskriminering av deltidsansatte eller midlertidig ansatte.

Diskrimineringsforbudet gjelder for det første i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og gjelder alle sider ved arbeidsforholdet fra ansettelse til opphør. Det omfatter således utlysning av stilling, omplassering, forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør av arbeidsforholdet, jf. § 13-2 første ledd.

Diskrimineringsforbudet omfatter videre arbeidsgivers valg av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere og innmelding samt deltakelse i arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon, jf. § 13-2 andre ledd.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering, trakassering og instruks om å diskriminere.

4.4.2 Unntak

Unntak fra diskrimineringsforbudet følger av § 13-3. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering, jf. § 13-3 første ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er etter § 13-3 andre ledd ikke i

strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt. Det er således noe større adgang til forskjellsbehandling på grunn av alder og forskjellsbehandling av deltidsansatte og midlertidig ansatte enn etter lovens andre diskrimineringsgrunnlag. For disse grunnlagene kreves ikke at forskjellsbehandlingen er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke. Forskjellsbehandling må likevel være nødvendig for å oppnå et saklig formål.

Forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler er unntatt lovens virkeområde, jf. § 13-2 fjerde ledd.

4.4.3 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

Arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger ved ansettelse er regulert i § 13-4. Arbeidsgiver må ikke i utlysning eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Likestillingsloven § 4 tredje ledd gjelder tilsvarende.

Forbudet mot å innhente slike opplysninger gjelder likevel ikke dersom opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføring av formålet. Tilsvarende gjelder spørsmål om søkerens samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli krevet må dette angis i utlysningen av stillingen.

4.4.4 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med diskrimineringsforbudet, jf. § 13-6. Bestemmelsen forstås på samme måte som tilsvarende bestemmelser i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

4.4.5 Arbeidsgivers opplysningsplikt ved ansettelse

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med diskrimineringsforbudet ved ansettelse kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken

utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har, jf. § 13-7. Arbeidsgivers opplysningsplikt gjelder konstaterbare kvalifikasjoner som for eksempel utdanning, men ikke subjektive vurderinger av kandidaten. Opplysningsplikten gjelder ved ansettelse, ikke ved interne opprykk.

4.4.6 Brudd på loven. Vern mot gjengjeldelse, bevisbyrde, sanksjoner og ugyldighet

Vern mot gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven følger av lovens alminnelige regler om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter etter kapittel 2, jf. § 2-5. Arbeidsmiljøloven har ingen eksplisitt bestemmelse om vern mot gjengjeldelse etter reglene om vern mot diskriminering.

Delt bevisbyrde er lovfestet i § 13-8. Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering, eller gjengjeldelse som følge av varsling om brudd på bestemmelsene, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted diskriminering eller gjengjeldelse.

Den som er blitt diskriminert i strid med arbeidsmiljøloven kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige erstatningsregler ved arbeidsgivers uaktsomhet. Se kapittel 14.1.

Brudd på arbeidsmiljøloven kapittel 13 sanksjoneres etter arbeidsmiljølovens generelle sanksjoner, og kan herunder straffes med bøter eller fengsel inntil tre måneder, eller begge deler, jf. § 19-2. Medvirkning straffes på samme måte.

Det følger av § 13-9 tredje ledd at bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 13 er ugyldige.

4.5 Sjømannsloven kapittel II A

Sjømannsloven kapittel II A forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, alder, funksjonshemming, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, diskriminering av deltidsansatte eller midlertidig ansatte.

Sjømannsloven gjelder for den som har sitt arbeid på norsk skip, og som ikke bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn, jf. § 1 første

ledd. Arbeid på skip faller utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde, men likestillingsloven og diskrimineringsloven kommer derimot til anvendelse på norske skip, jf. likestillingsloven § 20 første ledd første punktum og diskrimineringsloven § 3 andre ledd andre punktum. Også forbudet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven kommer til anvendelse på norske skip, jf. § 2 andre ledd andre punktum, men tilretteleggingsbestemmelsene er unntatt.

Sjømannsloven § 33 forbyr direkte og indirekte diskriminering, trakassering og instruks om å diskriminere. Ved ansettelse på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister, er det utbredt at sjøfolkene er ansatt av en bemanningsagent i sitt hjemland. Bestemmelsene om diskrimineringsvern i sjømannsloven vil kunne komme til anvendelse, da bestemmelsene gjelder for rederiets valg av selvstendig næringsdrivende og innleide sjømenn, jf. sjømannsloven § 33 A andre ledd. I den grad et norsk rederi gjennom instruks eller på annen måte etterspør arbeidskraft hos en bemanningsagent etter kriterier som er i strid med diskrimineringsforbudet, vil dette rammes av loven. Bestemmelsene i sjømannsloven kapittel II A tilsvarer for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Det er i NOU 2012: 18 fremmet forslag om en ny skipsarbeiderlov som skal erstatte sjømannsloven. Endringene i sjømannsloven kan da tas inn i skipsarbeiderloven.

4.6 Boliglovene

4.6.1 Diskrimineringsforbud og virkeområde

Med boliglovene menes husleieloven, borettslagsloven, boligbyggelagsloven og eierseksjonsloven. Etter boliglovene er det forbud mot å diskriminere på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, seksuell orientering eller nedsatt funksjonsevne.

Etter husleieloven § 1-8 kan de nevnte forhold ikke regnes som saklig grunn til nektelse av opptak i husstand, fremleie, personsifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. Etter borettslagsloven § 1-5, boligbyggelagsloven § 1-4 og eierseksjonsloven § 3 a er det forbud mot at det i vedtektene settes vilkår for å være andelseier som tar hensyn til slike omstendigheter, og disse omstendighetene kan ikke regnes som saklig grunn til å avvise en andelseier eller bruker, eller tillegges vekt ved forkjøpsrett.

Diskrimineringsforbudet etter boliglovene omfatter ikke salg av bolig (forholdet mellom kjøper og selger). Diskrimineringsloven, likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven omfatter imidlertid salg av bolig. Diskrimineringsvernet etter boliglovene har kun selvstendig betydning når det gjelder seksuell orientering, da likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir overlappende vern på diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn og nedsatt funksjonsevne.

Diskrimineringsforbudet etter husleieloven omfatter både forretningsmessig og privat utleie. Diskrimineringsforbudet gjelder ikke ved utleie av husrom i egen bolig.

4.6.2 Brudd på loven. Bevisbyrde og sanksjoner

Delt bevisbyrde er nedfelt i boliglovene, jf. husleieloven § 1-8 tredje ledd, borettslagsloven § 1-5 tredje ledd, boligbyggelagsloven § 1-4 tredje ledd og eierseksjonsloven § 3 a tredje ledd, og følger samme logikk som likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ved brudd på forbudet mot diskriminering i boliglovene gjelder alminnelige erstatningsregler. Ved diskriminering på grunn av etnisitet mv. gjelder i tillegg reglene om oppreisning ved uaktsomt eller forsettlig brudd på loven, jf. diskrimineringsloven § 14. Se kapittel 14.1.

4.7 Håndhevingsapparatet. Diskrimineringsombudsloven

4.7.1 Ombudet og nemnda

Likestillings- og diskrimineringsombudets og Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet og organisering følger av diskrimineringsombudsloven.

Forvaltningsloven gjelder for ombudets og nemndas virksomhet, dersom ikke annet er bestemt, jf. diskrimineringsombudsloven § 15. Nærmere regler om organisasjon og virksomhet for ombudet og nemnda er gitt i forskrift.

4.7.2 Myndighetsområde

Ombudet og nemnda håndhever likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, arbeidsmiljøloven kapittel 13

og diskrimineringsforbudet i boliglovene, jf. diskrimineringsombudsloven § 1.

Det gjelder visse unntak og særregler for håndhevingen. Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte håndheves ikke av ombudet og nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 andre ledd nr. 3. Det samme gjelder vernet mot gjengjeldelse for de grunnlag som er vernet etter arbeidsmiljøloven, da dette er hjemlet i § 2-4.

Unntatt fra håndheving etter likestillingsloven er familieliv og rent personlige forhold (§ 2 andre ledd), håndheving av § 21 om representasjon av begge kjønn i alle offentlige utvalg mv. og håndheving av forbudet mot seksuell trakassering (§ 8 a femte ledd) samt § 1 a femte ledd som sier at ombudet og nemnda håndhever redegjørelsesplikten, men ikke aktivitetsplikten (som heller ikke håndheves av domstolene). Ombud og nemnd håndhever likeledes redegjørelsesplikten, men ikke aktivitetsplikten i diskrimineringsloven § 3 a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3. Bestemmelsene om oppreisning og erstatning (likestillingsloven § 17, diskrimineringsloven § 14 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 17) håndheves ikke av ombud om nemnd. Av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 16 følger det at ombud og nemnd ikke håndhever lovens § 10 om universell utforming av bygninger, anlegg mv. og § 11 om plikt til universell utforming av IKT. Ombudet og nemnda håndhever heller ikke straffebestemmelsen for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet begått av flere i fellesskap etter diskrimineringsloven § 15, jf. diskrimineringsloven § 13.

Saker om diskriminering i strid med sjømannsloven kapittel II A er ikke omfattet av ombudets og nemndas myndighet, jf. diskrimineringsombudsloven § 1. Den som mener seg forskjellsbehandlet i strid med sjømannslovens regler kan reise søksmål for de ordinære domstoler.

4.7.3 Ombudets myndighet og oppgaver

Ombudet har funksjon som objektiv lovhåndhever. Ombudet skal ikke representere parten utad, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 sjette ledd.

Ombudet har i tillegg en veiledersrolle, en kompetansefunksjon og en pådriverrolle for å fremme likestilling og likebehandling, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 første og sjette ledd. Ombudets kompetansefunksjon innebærer at ombudet skal ha oversikt over, og formidle, kunnskap og bidra til å utvikle kompetanse og dokumentasjon om likestilling og likebehandling.

Ombudet skal også overvåke art og omfang av diskriminering. Arbeidet for å fremme likestilling og likebehandling innebærer at ombudet blant annet skal være en pådriver ved å ta initiativ til og delta i den offentlige debatten, ved å ha et kritisk blikk på virksomheten i offentlig og privat sektor, og ved å være en premissleverandør for utformingen av politikken på området. Ombudet skal videre søke å påvirke holdninger og atferd i samfunnet, noe som innebærer å bidra til en bevisstgjøring om likestilling i samfunnet.

Ombudets myndighet som lovhåndhever innebærer å gi en uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd. Uttalelsen er ikke rettslig bindende.

Ombudet skal søke å oppnå at partene retter seg etter uttalelsen. Dersom frivillig ordning ikke oppnås, kan ombudet forelegge saken for nemnda, som har myndighet til å gi rettslig bindende pålegg. Dersom partene ikke innretter seg etter ombudets uttalelse, og det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas vedtak, kan ombudet etter § 4 jf. § 7 treffe bindende vedtak og gi pålegg om retting og stansing, såkalte hastevedtak.

4.7.4 Nemndas myndighet. Pålegg om stansing, retting mv.

Saker kan komme opp for nemnda ved at en av partene har brakt inn ombudets uttalelse for ny vurdering, ved at saken er brakt inn av ombudet fordi partene ikke har innrettet seg etter uttalelsen eller ved at nemnda selv har krevet forelagt en avgjørelse fra ombudet til prøving.

Nemnda har en ren lovhåndheverrolle. Nemnda har myndighet til å treffe vedtak om at det foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen, og kan pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse, jf. diskrimineringsombudsloven § 7. Etter § 8 har nemnda myndighet til å treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg gitt med hjemmel i § 7, dersom fristen for å etterkomme pålegget overskrides.

Nemndas myndighet til å fatte vedtak er avgrenset når det gjelder andre forvaltningsmyndigheter. Etter diskrimineringsombudsloven § 9 kan nemnda ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer. Nemnda kan heller ikke gi pålegg om hvordan myndighet til å treffe vedtak skal utøves for ikke å komme i strid

med diskrimineringslovgivningen. Dersom nemnda ikke kan treffe vedtak, skal nemnda gi en ikke-bindende uttalelse om hvorvidt forholdet er i strid med et av forbudene mot diskriminering.

Nemndas vedtak er ikke bindende for Kongen eller departementene, jf. diskrimineringsombudsloven § 9 andre ledd.

Nemnda kan ikke fatte vedtak om tariffavtalers gyldighet, forståelse eller eksistens. Nemnda kan imidlertid gi en begrunnet uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelse i tariffavtale er i strid med et av forbudene mot diskriminering.

4.7.5 Opplysningsplikt

Etter diskrimineringsombudsloven § 11 har offentlige myndigheter, og enhver som har vitneplikt etter tvistemålsloven, opplysningsplikt overfor ombudet og nemnda. Dette uten hinder av taushetsplikt.

Ombudet og nemnda kan foreta de undersøkelser som de finner påkrevd. Om nødvendig kan det kreves hjelp av politiet. Ombudet og nemnda kan kreve at opplysninger skal gis til, eller at undersøkelser skal kunne foretas av, andre offentlige organer som er pålagt å medvirke til gjennomføringen av diskrimineringslovgivningen. Ombudet og nemnda kan kreve bevisopptak ved domstolene.

4.7.6 Straff

Den som forsettlig eller uaktsomt unnlater å etterkomme nemndas pålegg eller ombudets hastevedtak straffes med bøter, jf. diskrimineringsombudsloven § 13. Det samme gjelder forsettlig eller uaktsomt unnlatelse av å oppfylle opplysningsplikten etter § 11.

4.7.7 Ombudets adgang til partshjelp og til å inngi skriftlig innlegg til domstolene etter tvisteloven

Etter tvisteloven § 15-7 skal partshjelp tillates for blant annet offentlige organer med oppgave å fremme særskilte interesser, i sak som ligger innenfor deres formål og naturlige virkeområde.

Partshjelp må erklæres i prosesskriv eller i rettsmøte før saken er rettskraftig avgjort, og meddeles partene med frist for å bestride partshjelpen. Bestrides den, avgjøres spørsmålet om retten til partshjelp ved kjennelse.

Etter tvisteloven § 15-8 kan skriftlig innlegg for å belyse allmenne interesser som en sak reiser gis av et offentlig organ innenfor sitt ansvars-

område. Retten kan ved kjennelse tilbakevise innlegget hvis det i form, omfang eller innhold er dårlig egnet til å belyse allmenne interesser i saken. Blir innlegget ikke tilbakevist, inngår det i avgjørelsesgrunnlaget i saken og oversendes partene.

Justisdepartementets lovavdeling har lagt til grunn at ombudet normalt vil ha adgang til å opptre som partshjelper og til å inngi skriftlig saksinnlegg. Ombudet kan imidlertid ikke opptre som partshjelp i søksmål om gyldigheten av nemndas

vedtak. Justisdepartementet har også vurdert om ombudet kan yte partshjelp der nemnda ikke har vedtakskompetanse. Dette vil kunne være aktuelt når en sak bringes inn for Arbeidsretten for bindende avgjørelse, og saken for nemnda stilles i bero. Lovavdelingen konkluderer med at det prinsipielt sett ikke er utelukket at ombudet i en slik situasjon vil kunne yte partshjelp for en av partene i tariffavtalen i saken for Arbeidsretten eller i saker for Arbeidsretten hvor nemnda ikke har vedtakskompetanse.

5 Utredninger og høringsforslag

I dette kapitlet gjøres det rede for utredninger og høringer som ligger til grunn for lovforslagene i denne lovproposisjonen. Den viktigste av disse er Diskrimineringslovutvalgets forslag til ny diskrimineringslov i NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern.

Det gjøres også rede for NOU 2011: 18 Struktur for likestilling og NOU 2012: 15 Politikk for likestilling, der Likestillingsutvalget fremmet forslag om endringer i diskrimineringslovgivningen, og Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for like-lønn.

Det gjøres videre rede for en evaluering av likestillingsloven § 21 om kjønnsrepresentasjon i offentlige utvalg og styrer, høringsnotat om åpenhet om lønn og høringsnotat om endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda med formål å øke nemndas saksbehandlingskapasitet.

5.1 NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern

5.1.1 Utvalgets oppnevning og sammensetning

Regjeringen oppnevnte 1. juni 2007 et utvalg som skulle utrede en samlet lov mot diskriminering, ratifikasjon og inkorporering av Den europeiske menneskerettskonvensjon tilleggsprotokoll nr. 12 om diskriminering og grunnlovsbestemmelse om vern mot diskriminering.

Diskrimineringslovutvalget hadde følgende medlemmer:

- Hans Petter Graver, professor, Universitetet i Oslo (leder)
- Hege Brækhus, professor, Universitetet i Tromsø
- Ronald Craig, post.doc., Universitetet i Oslo, Bærum
- Marius Emberland, førsteamanuensis, Universitetet i Oslo/advokat, Regjeringsadvokaten, Oslo
- Bera Ulstein Moseng, seniorrådgiver, Helseutvalget, Oslo

- Mona Næss, senioradvokat, Bugge, Arentz-Hansen og Rasmussen Advokatfirma, Asker
- Tolle Stabell, assisterende regjeringsadvokat, Røyken
- Ann-Marit Sæbønes, direktør, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Oslo
- Jan Tøssebro, professor, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim

Utvalget lå under Arbeids- og inkluderingsdepartementet frem til 18. oktober 2007 og lå deretter under Barne- og likestillingsdepartementet.

Utvalget leverte 11. januar 2008 delinnstilling NOU 2008: 1 Kvinner og homofile i trossamfunn. Likestillingslovens og arbeidsmiljølovens særlige unntak fra forbudet mot diskriminering. Departementet fulgte opp innstillingen i Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) og Prop. 16 L (2009-2010). Endringer i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven i lov av 9. april 2010 ble vedtatt med ikrafttredelse samme dag.

Utvalget leverte 19. juni 2009 innstillingen NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK.

5.1.2 Referansegruppe

For å sikre at berørte interesser ble involvert i prosessen, opprettet Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2007, i samsvar med mandatet, en referansegruppe med representanter for ulike diskrimineringsgrunnlag, arbeidslivets parter og Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Følgende organisasjoner var representert i referansegruppen:

- Akademikerne
- Antirasistisk Senter
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Ensliges Landsforbund
- Fornyings- og administrasjonsdepartementet v/Arbeidsgiveravdelingen
- Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)
- Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

HIV Norge
 Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (UNIO)
 Kompetansesenter for urfolks rettigheter
 Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene (KIM)
 Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon (KS)
 Kvinnefronten
 Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH)
 Landsforeningen for overvektige
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)
 Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU)
 Menneskerettsalliansen
 Norges Kvinne- og familieforbund
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Reform – ressursenter for menn
 Ressurssenter for innvandrer- og flyktningkvinner (MiRA)
 Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner (SAFO)
 Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn
 Statens råd for likestilling av funksjonshemmede
 Statens seniorråd
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Utvalget hadde fire møter med referansegruppen. I tillegg til innspill på møtene, mottok utvalget også skriftlige innspill fra referansegruppens medlemmer.

5.1.3 Innstillingen

Samlet diskrimineringslov

Diskrimineringslovutvalget foreslo i NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern en ny lov mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn, alder eller andre liknende vesentlige forhold ved en person. Denne lovproposisjonen er en oppfølging av utvalgets innstilling på dette området.

Utvalgets enkelte forslag redegjøres nærmere for i proposisjonens øvrige kapitler.

Grunnlovsfesting av ikke-diskrimineringsprinsippet

Diskrimineringslovutvalget foreslår også å grunnlovsfeste ikke-diskrimineringsprinsippet. Utvalgets forslag og høringsuttalelsene ble oversendt Stortingets menneskerettighetsutvalg. Dette

utvalget ble oppnevnt av Stortingets presidentskap den 18. juni 2009. Menneskerettighetsutvalgets mandat var å utrede og fremme forslag til en begrenset revisjon av Grunnloven med det mål å styrke menneskerettighetenes stilling i Grunnloven. Utvalget leverte sin rapport til Stortingets presidentskap 10. januar 2012. I rapporten foreslår utvalget at Grunnloven styrkes med et eget kapittel om menneskerettigheter, og foreslår grunnlovsfesting av flere menneskerettigheter.

Stortinget har foreløpig ikke tatt stilling til den videre behandlingen av rapporten.

Tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK

Et flertall av utvalgets medlemmer anbefaler at Norge ikke ratifiserer tilleggsprotokollen. Spørsmålet er til vurdering i departementet.

5.1.4 Høringsinstanser

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet sendte utvalgets innstilling på bred høring den 26. juni 2009, med høringsfrist 30. desember 2009.

Instansene som ga tilbakemelding er merket med *.

Offentlige myndigheter

Departementene*
 Arbeids- og velferdsdirektoratet
 Arbeidsretten
 Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*
 Barneombudet*
 Deltasenteret
 Direktoratet for arbeidstilsynet
 Domstoladministrasjonen*
 Forbrukerombudet
 Forbrukerrådet
 Helsedirektoratet*
 Helse Nord*
 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)*
 Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene (KIM)
 Likestillings- og diskrimineringsnemnda
 Likestillings- og diskrimineringsombudet*
 Mattilsynet
 Oslo politidistrikt*
 Politidirektoratet*
 Regjeringsadvokaten*
 Riksadvokaten*
 Sametinget*
 Sivilombudsmannen
 Statens råd for likestilling for funksjonshemmede*
 Statens seniorråd

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Statistisk sentralbyrå	Den norske advokatforening*
	Den norske Dommerforening
	Fellesforbundet for sjøfolk*
Fylkeskommunene*	Finansnæringens arbeidsgiverforening*
Fylkesmennene*	Finansnæringens hovedorganisasjon*
Kommunene*	Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon (HSH)*
<i>Universiteter, forskningsinstitusjoner mv.</i>	Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (UNIO)*
Forskningsstiftelsen FAFO	Kirkelig arbeids- og interesseorganisasjon
Høgskolen i Finnmark	Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon (KS)*
Institutt for samfunnsforskning	Landsorganisasjonen i Norge (LO)*
Kilden Informasjonssenter for kjønnsforskning	Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO)*
Kompetansesenter for urfolks rettigheter (Gáldu)	Norges rederiforbund*
Kvinneuniversitetet	Norsk sykepleierforbund*
Likestillingssenteret*	Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)*
Nettverk for forskning om homoseksualitet	Parat*
Norges forskningsråd	Sjømannsorganisasjonenes fellesekretariat*
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)*
Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR)	
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)	<i>Interesseorganisasjoner, humanitære organisasjoner mv.</i>
Samisk Høgskole	Afghanistankomiteén i Norge
Senter for kunnskap og likestilling (KUN)*	African Youth in Norway
Universitetet for miljø- og biovitenskap	Aksept – Senter for alle berørte av HIV*
Universitetet i Bergen	Aleneforeldreforeningen*
Universitetet i Oslo, Universitetsdirektøren*	Alternativ til Vold
Universitetet i Oslo, Nordisk Institutt for kvinne- og kjønnsforskning	Amnesty International Norge
Universitetet i Oslo, Norsk senter for menneske-rettigheter	Antirasistisk senter*
Universitetet i Oslo, Juridisk fakultet*	Arbeidsutvalget i forum for hovedverneombudene i helseforetakene*
Universitetet i Oslo, Avdeling for kvinneverett, barneverett og likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)*	Borgerrettsstiftelsen Stopp Diskrimineringen*
Universitetet i Stavanger	Care Norge
Universitetet i Tromsø	Chabad Lubavitch
	Delta Kappa Gamma Society international, avd. Norge
<i>Tros- og livssynssamfunn mv.</i>	Den norske Helsingforskomité
Biskopene*	Den Norske Rom-forening
Frelsesarmeen	Det mosaiske Trossamfunn
Holistisk Forbund	Elevorganisasjonen i Norge
Humanetisk forbund	Ensliges Landsforbund
Islamsk Råd	Fellesrådet for Afrika
Kirkerådet	Flyktningehjelpen
Oslo Katolske bispedømme	FN-sambandet i Norge
Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn	Forum for kvinner og utviklingsspørsmål (FOKUS)
	Forum for lese- og skrive støtte*
<i>Hovedorganisasjoner mv. i arbeidslivet</i>	Foreningen 2 foreldre
Akademikerne*	Foreningen for transpersoner
Arbeidsgiverforeningen Spekter*	Foreningen Progressiv Jødedom
Bedriftsforbundet	Foreningen Romanifolkets Kystkultur (FRK)
	Framtiden i våre hender

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Fredrikkes hage	Norsk krisesenterforbund
Funksjonshemmede Norske kvinner (FUNK)	Norsk kvinnesaksforening*
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*	Norsk organisasjon for asylsøkere
Goathe Gearret Samenes Naturressursforbund	Norsk rom-befolkning
Guovdageainno meahccásteddjiid searvi	Norsk studentunion*
Harry Benjamin Ressurssenter	Norske kveners forbund
Helseutvalget for bedre homohelse	Norske kvinnelige akademikere*
HIV Norge*	Norske Kvinnelige Juristers Forening
Human-etisk forbund*	Norske Kvinners Sanitetsforening
Human Rights service (HRS)	Norsk redaktørforening*
Hørselshemmedes landsforbund*	Norske reindriftssamers Landsforbund
Innvandrernes Landsorganisasjon (INLO)*	Norske samers Riksforbund
Internasjonal Romani Union	Norsk-finsk Forbund
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*	Organisasjon mot offentlig diskriminering
JUSS-Buss*	Redd Barna*
Jussformidlingen i Bergen*	REFORM ressurscenter for menn*
Jusshjelpa i Midt-Norge	Ressurssenter for innvandrere- og flyktningkvinner (MiRA)
Jusshjelpa i Nord-Norge	Rettferd for taperne
Kirkens bymisjon*	Rettpolitisk forening
Kirkens familievern	Riddu Riddu
Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndig- hetene (KIM)*	Romani Kultura
Kriminalomsorg i frihet (KROM)	Rødt*
Kristent Interkulturelt arbeid (KIA)	Rådet for funksjonshemmede i Oslo*
Kristne friskolers forbund*	Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner (SAFO)*
Kvenlandsforbundet	Samenes Folkeforbund
Kventunet	Samenes Landsforbund
Kvinnefronten*	Sámi Nisson Forum
Kvinnegruppa Ottar*	Sárahkka
Kvinner i mannsyrker	Selvhjelp for innvandrere og flyktninger
Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner*	Seniorsaken*
Landsforeningen for overvektige	Senter for seniorpolitikk*
Landsforeningen for Romanifolket	Skeiv ungdom
Landsforeningen for transkjønnede	Skeiv Verden
Landslaget for offentlige pensjonister*	Skogfinske interesser i Norge
Landsrådet for norske barne- og ungdomsorgani- sasjoner*	Skoltene i Norge
Mangfold i Arbeidslivet stiftelsen	Sjosamisk fangst- og fiskeorganisasjon (Bivdi)
Menneskerettsalliansen*	SOS Rasisme
Ressurssenter for innvandrere- og flyktningkvinner (MiRA)	Statens råd for likestilling av funksjonshemmede*
Nemnd for kvinner og likestillingsspørsmål	Statens seniorråd*
Nordisk Romanoforbund	Stiftelsen Way Back
Norges Blindeforbund*	Synshemmede Akademikerens Forening*
Norges Bygdekvinnelag	Taternes Landsforening
Norges Døveforbund*	Tverrkirkelig Fellesskap for kvinner (Aglow), c/o Marit Berg
Norges Handikapforbund*	ULOBA BA – andelslag for borgerstyrt personlig assistanse*
Norges kvinne- og familieforbund	Unge funksjonshemmede*
Norges Røde Kors	Østsamene i Neiden
Norsk folkehjelp	Åpen kirkegruppe
Norsk Forum for allmennmedisin, nettverk for lesbisk og homohelse	

5.2 NOU 2011: 18 Struktur for likestilling og NOU 2012: 15 Politikk for likestilling

5.2.1 Utvalgets oppnevning og sammensetning

Likestillingsutvalget ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 12. februar 2010 for å utrede norsk likestillingspolitikk med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Målet med utredningsarbeidet er å legge grunnlaget for en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for fremtiden. Utvalget er bedt om å drøfte det prinsipielle utgangspunktet for norsk politikk for kjønnslikestilling, og likestillingspolitiske dilemmaer og utfordringer i et livsløps-, klasse- og etnisitetsperspektiv. I oktober 2010 fikk utvalget en presisering av mandatet knyttet til å utrede de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå.

Utvalget startet arbeidet 1. august 2010. Utvalget leverte sin første utredning NOU 2011: 18 Struktur for likestilling 15. november 2011. Utvalget leverte sin andre utredning NOU 2012: 15 Politikk for likestilling 25. september 2012.

Likestillingsutvalget hadde følgende medlemmer:

- Professor Hege Skjeie, Universitetet i Oslo (leder)
- Seniorrådgiver Ronald Craig, Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Doktorgradstipendiat Helga Eggebø, Universitetet i Bergen
- Professor Anne Britt Flemmen, Universitetet i Tromsø
- Professor Øystein Gullvåg Holter, Universitetet i Oslo
- Postdoktor Cathrine Holst, Universitetet i Oslo.
- Professor Anders Todal Jenssen, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim
- Professor Kjell Erik Lommerud, Universitetet i Bergen
- Doktorgradsstipendiat Marjan Nadim, Institutt for samfunnsforskning
- Forsker Sevil Sümer, Universitetet i Bergen
- Forskningsleder Mari Teigen, Institutt for samfunnsforskning
- Konservator Thomas Michael Walle, Norsk folkemuseum

Utvalget foreslo flere endringer i diskrimineringslovgivningen. Med utgangspunkt i sitt mandat om kjønnslikestilling i et livsløps-, etnisitets- og klasseperspektiv har Likestillingsutvalget konsentrert sine lovforslag om endringer i likestillingsloven.

Utvalget foreslo en egen bestemmelse med forbud mot diskriminering på flere grunnlag (i samme sak), eller sammensatt diskriminering, i likestillingsloven. Utvalget foreslo også et tilsvarende forbud i de øvrige diskrimineringslovene, se kapittel 13.

Utvalget foreslo videre en konkretisering av arbeidsgiveres og offentlige myndigheters aktivitetsplikt, se kapittel 15.

Utvalget foreslo også at Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda får myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i likestillingsloven og at nemnda får myndighet til å tilkjenne oppreisning ved brudd på diskrimineringslovene. Se kapittel 14.

5.2.2 Høringsinstanser

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet sendte utvalgets innstilling NOU 2011: 18 på bred høring den 9. desember 2011, med høringsfrist 9. mars 2012. Innstilling NOU 2012: 15 ble sendt på bred høring 12. oktober 2012, med høringsfrist 17. januar 2013.

Instansene som ga tilbakemelding er merket med *.

Offentlige myndigheter

Departementene*

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Arbeidsretten

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*

Barneombudet

Deltasenteret

Direktoratet for arbeidstilsynet

Domstoladministrasjonen

Forbrukerombudet

Forbrukerrådet

Helsedirektoratet

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)*

Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene (KIM)

Likestillings- og diskrimineringsnemnda*

Likestillings- og diskrimineringsombudet*

Riksadvokaten

Sametinget*

Sivilombudsmannen

Statens råd for likestilling for funksjonshemmede*

Statens seniorråd*

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Statistisk sentralbyrå
 Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress*
 RVTS Nord, Universitetssykehuset Nord-Norge,
 RVTS Midt, St. Olavs Hospital, Universitetssykehuset i Trondheim
 RVTS Sør, Sørlandet sykehus HF
 RVTS Vest, Helse Bergen HF*
 RVTS Øst, Gaustad, Oslo Universitetssykehus HF

Fylkeskommunene*
 Fylkesmennene*
 Kommunene*

Universiteter, forskningsinstitusjoner mv.

Forskningstiftelsen FAFO
 Kilden Informasjonssenter for kjønnsforskning
 Kvinneuniversitetet i Norden v/Høgskolen i Nesna*
 Kompetansesenter for urfolks rettigheter (Gáldu)
 Likestillingssenteret*
 Høgskolen i Finnmark
 Institutt for samfunnsforskning
 Norges forskningsråd
 Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
 Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR)
 Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)
 Senter for kunnskap og likestilling (KUN)*
 Senter for likestilling*
 Universitetet for miljø- og biovitenskap
 Universitetet i Bergen*
 Universitetet i Oslo*
 Universitetet i Oslo, Juridisk fakultet
 Universitetet i Oslo, avdeling for kvinnerett, barnerett og likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)
 Universitetet i Oslo, Nordisk Institutt for kvinne- og kjønnsforskning
 Universitetet i Oslo, Norsk senter for menneskerettigheter
 Universitetet i Oslo, senter for tverrfaglig kjønnsforskning*
 Universitetet i Stavanger
 Universitetet i Tromsø*
 Universitets og høyskolerådet*

Tros- og livssynssamfunn mv.

Biskopene*
 Holistisk Forbund
 Humanetisk forbund
 Islamsk Råd

Kirkerådet
 Oslo Katolske bispedømme
 Samarbeidsrådet for tros – og livssynssamfunn

Hovedorganisasjoner mv. i arbeidslivet

Akademikerne*
 Arbeidsgiverforeningen Spekter*
 Bedriftsforbundet
 Den norske advokatforening*
 Den norske Dommerforening
 Finansnæringens arbeidsgiverforening*
 Finansnæringens hovedorganisasjon
 Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (UNIO)*
 Hovedorganisasjonen Virke*
 Kirkelig arbeids- og interesseorganisasjon
 KS – kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon*
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)*
 Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)*
 Utdanningsforbundet*
 Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)*

Interesseorganisasjoner, humanitære organisasjoner mv.

Afghanistankomiteen i Norge
 African Youth in Norway
 Aksept – Senter for alle berørte av HIV
 Aleneforeldreforeningen
 Alternativ til Vold
 Amnesty International Norge
 Antirasistisk senter*
 Borgerrettsstiftelsen Stopp diskrimineringen*
 Care Norge
 Chabad Lubavitch
 Delta Kappa Gamma Society international, avd. Norge
 Den norske Helsingforskomité
 Den norske legeförening*
 Den Norske Rom-förening
 Det mosaiske Trossamfunn
 Elevorganisasjonen i Norge, v/leder Jan Christian Vestre
 Ensliges Landsforbund
 Fellestrådet for Afrika
 Flyktningehjelpen
 FN-sambandet i Norge
 Forum for kvinner og utviklingsspørsmål (FOKUS)*
 Foreningen Progressiv Jødedom
 Foreningen Romanifolkets Kystkultur (FRK)
 Foreningen 2 foreldre
 Foreningen for transpersoner

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Framtiden i våre hender	Norsk folkehjelp*
Fredrikkes hage	Norsk forening for allmennmedisin, nettverk for lesbisk og homohelse*
Frelsesarmeen	Norsk forening for osteogenesis imperfecta*
Funksjonshemmede Norske kvinner (FUNK)	Norsk kvinnelige teologforening
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*	Norsk krisesenterforbund
Goathe Gearret Samenes Naturressursforbund	Norsk kvinnesaksforening*
Guovdageainno meahccásteddjiid searvi	Norsk organisasjon for asylsøkere
Harry Benjamin Ressurssenter	Norsk rom-befolkning v/Alex Karoli
Helseutvalget for bedre homohelse	Norsk studentunion
HIV Norge	Norske kveners forbud
Human Rights service (HRS)	Norske kvinnelige akademikere, v/Anne Holden Rønning
Internasjonal Romani Union co/Raia Bielenberg	Norske Kvinnelige Juristers Forening
Internasjonal helse- og sosialgruppe	Norske Kvinners Sanitetsforening
Islamsk kvinnegruppe i Norge	Norske reindriftssamers Landsforbund
Innvandrerne Landsorganisasjon (INLO)	Norske samers Riksforbund
Jenter i skogbruket*	Organisasjon mot offentlig diskriminering
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*	Primærmedisinsk Verksted
JUSS-Buss	Redd Barna
Jusshjelpa i Nord-Norge	REFORM ressurscenter for menn*
Jusshjelpa i Midt-Norge	Ressurssenter for innvandrere- og flyktningkvinner (MiRA)*
Jussformidlingen i Bergen*	Rettspolitisk Forening
Kirkens familievern	Riddu Riddu
Krisesentersekretariatet	Romani Kultura
Kristent Interkulturelt arbeid (KIA)	Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner (SAFO)
Norsk forening for kriminalreform (KROM)	Samisk Høgskole
Kvenlandsforbundet	Sámi Nisson Forum
Kventunet	Sárahkka v/ Kirksti S. Suongir
Kvinnegruppa Ottar*	Samenes Folkeforbund v/ Odd-Roar Strømme
Kvinnefronten	Samenes Landsforbund
Kvinnepolitisk utvalg i SV*	Samisk kvinneforum*
Kvinner i mannsyrker	Selvhjelp for innvandrere og flyktninger
Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner	Seniorsaken
Landsforeningen for overvektige	Skeiv ungdom
Landsforeningen for transkjønnete	Skeiv Verden
Landsforeningen for Romanifolket v/ Rannveig Pedersen	Skogfinske interesser i Norge
Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner	Skoltene i Norge
Mangfold i Arbeidslivet stiftelsen	Sjøsamisk fangst- og fiskeorganisasjon (Bivdi)
Menneskerettsalliansen*	SOS Rasisme
Nemnd for kvinner og likestillingsspørsmål	Stiftelsen Way Back
Nettverk for forskning om homoseksualitet	Styret i foreningen for kjønnsforskning i Norge*
Nettverk for kvinner med funksjonshemming	Synshemmede Akademikerens Forening*
Nordisk Romanoforbud v/ Linda Aleksandersen	Retttferd for taperne
Norges Bygdekvinnelag	Rettspolitisk forening
Norges fiskarkvinnelag	Taternes Landsforening
Norges forskningsråd*	Tverrkirkelig Fellesskap for kvinner (Aglow), c/o Marit Berg
Norges handicapforbund*	Østsamene i Neiden
Norges kvinne- og familieforbund*	Åpen Kirkegruppe
Norges Røde Kors	
Norgesunionen av soroptimistklubber i Norge*	
Norsk-Finsk Forbund	

5.3 Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn

I meldingen tar Regjeringen utgangspunkt i Like lønnskommisjonens utredning NOU 2008: 6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn og den offentlige høringen av utredningen.

I meldingen belyses lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og årsaker til dette. Videre gjøres det rede for Regjeringens virkemidler og tiltak for utjevning av lønnsforskjellene. Meldingen tar opp tre hovedtema: retten til likelønn etter likestillingsloven, forholdet mellom familieliv og arbeidsliv og det kjønnsdelte arbeidslivet. Regjeringens virkemidler knyttet til disse tre temaene endrer ikke de grunnleggende forutsetningene for lønnsdannelsen i det norske arbeidslivet.

5.4 Likestillingsloven § 21 – en evaluering

Likestillingsloven § 21 ble evaluert i 2009 av McClimans og Langvasbråten ved Universitetet i Oslo, avdeling for kvinnerett. Det pekes i evalueringen på uklart regelverk og på manglende håndheving og sanksjoner. I evalueringen foreslås det å:

- Inkludere delegasjoner i den ikke-uttømmende listen over utvalg som faller inn under bestemmelsen
- Oppheve dispensasjonsadgangen
- Presisere BLDs håndhevingsmyndighet
- Lovfeste en redegjøringsplikt for departementer og underliggende etater
- Eventuelt å overføre tilsynet til ombudet og nemnda
- Illegge sanksjonsmuligheter, stansing eller retting

Evalueringen ble sendt ut på en bred høring sammen med NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet fikk liten respons på høringen og *Fornyings- og administrasjonsdepartementet* ba i sitt høringssvar om at: «...saken sendes på ny høring når de ulike spørsmål som er tatt opp er mer utredet, jf. utredningsinstruksens krav om konsekvensutredning.»

Departementet har på bakgrunn av evalueringen valgt å inkludere delegasjoner i den ikke-uttømmende listen over utvalg i lovbestemmelsens første ledd. Dette innebærer ingen endring av gjeldende rett. At delegasjoner er omfattet av bestemmelsen har vært innfortolket i gjeldende § 21.

5.5 Høring om åpenhet om lønn (lønnsstatistikk og opplysningsplikt)

5.5.1 Høringsforslag

Spørsmålet om behovet for større åpenhet om lønn på virksomhetsnivå var på høring i tilknytning til innstillingen til Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6), Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14) og Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18). I Meld. St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn* varslet regjeringen at den vil sikre at det utarbeides lønnsstatistikk knyttet til kjønn på virksomhetsnivå og sikre en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering. På denne bakgrunn sendte departementet i 2012 på høring et forslag til hvordan plikten til lønnsstatistikk og opplysningsplikt kan utformes.

Høringsnotatet inneholder to forslag til lovendringer:

- at det lovfestes en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå
- at det lovfestes en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Høringsnotatet fremmer konkrete forslag til hvordan tiltakene kan gjennomføres og diskuterer hensynet til personvernet. I forslaget om lønnsstatistikker har notatet forslag til hvilke virksomheter som skal omfattes og hvordan statistikken kan utformes.

For opplysningsplikten har forslaget tre alternative løsninger for hvordan plikten skal praktiseres og hvem som skal få tilgang til lønnsopplysninger. Departementet ba blant annet instansene vurdere hvem som skal kunne kreve opplysninger, tilsvalgte, annen representant for arbeidstakere eller den enkelte arbeidstaker.

5.5.2 Høringsinstanser

Høringsnotatet ble sendt på bred høring med høringsfrist 13. desember 2012.

Instansene som ga tilbakemelding er merket med *.

Offentlige instanser

Departementene*

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Arbeids- og velferdsdirektoratet	Arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak (SAMFO)*
Arbeidsretten	Arbeidsgiverforeningen Spekter*
Arbeidstilsynet	Bedriftsforbundet*
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet	Den norske advokatforening
Datatilsynet	Finans Norge
Deltasenteret Bufdir	Finansforbundet*
Direktoratet for arbeidstilsynet	Finansnæringens arbeidsgiverforening*
Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi)*	Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (UNIO)*
Domstoladministrasjonen	Hovedorganisasjonen Virke
Helsedirektoratet	Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon (KS)*
Helsetilsynet	Landsorganisasjonen i Norge (LO)*
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)*
Likestillings- og diskrimineringsombudet*	Norges Juristforbund
Likestillings- og diskrimineringsnemnda	Norsk sykepleierforbund*
Riksadvokaten*	Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)*
Sametinget*	Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)*
Sivilombudsmannen	
Statens arbeidsmiljøinstitutt	
Statens råd for likestilling av funksjonshemmede	
Statistisk sentralbyrå*	
	<i>Interesseorganisasjoner, humanitære organisasjoner mv.</i>
Fylkeskommunene*	Borgerrettsstiftelsen Stopp Diskrimineringen
Fylkesmennene*	Eldreaksjonen
Kommunene*	Foreningen for kvinne- og kjønnsforskning i Norge
<i>Universiteter, forskningsinstitusjoner mv.</i>	Foreningen for transpersoner
Arbeidsforskningsinstituttet	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*
Forskningsstiftelsen Fafo	Harry Benjamin ressurscenter
Høgskolen i Telemark*	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*
Institutt for samfunnsforskning	Jusshjelpa i Midt-Norge
Kilden Informasjonssenter for kjønnsforskning	Juss-Buss – Juss-studentenes rettsinformasjon
Likestillingssenteret*	Jussformidlingen i Bergen*
Norges forskningsråd	Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)	Kvinnefronten
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)*	Kvinnegruppa Ottar
Senter for IKT i utdanningen*	Kvinner på tvers c/o Fagforbundet Oslo
Senter for kunnskap og likestilling (KUN)	Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner
Universitetet i Agder	Menneskerettsalliansen
Universitetet i Bergen*	Norges kvinne- og familieforbund
Universitetet i Oslo*	Norsk kvinnesaksforening
Universitetet i Oslo, avdeling for kvinnerett, barnerett og likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)	Norsk Landbrukssamvirke
Universitetet i Oslo, juridisk fakultet	Norske kvinnelige akademikere
Universitetet i Stavanger	Norske kvinnelige juristers forening
Universitetet i Tromsø	Ressurscenter for innvandrer- og flyktningkvinner (MiRA)
	Rettspolitisk forening
<i>Hovedorganisasjoner mv. i arbeidslivet</i>	Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner
Akademikerne*	Seniorsaken
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	

5.6 Høringsnotat om endringer i Likestillings- og diskrimineringsnemndas organisering

5.6.1 Høringsforslag

Høringsnotatet omhandler forslag om endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Formålet med endringene er å øke nemndas saksbehandlingskapasitet.

Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven

Etter diskrimineringsombudsloven inndeles nemnda i to avdelinger, og begge avdelinger behandler diskriminerings saker. Etter loven skal leder og nestleder delta i begge avdelingene. Departementet foreslår å endre loven ved å fjerne gjeldende krav om at både nemndsleder og nestleder skal møte i begge avdelingene. I stedet foreslås at leder og nestleder møter i hver sin avdeling. I tillegg foreslås nemnda styrket med to ordnære medlemmer og to varamedlemmer.

Forslag til endringer i diskrimineringsombudsforskriften

Nemndsleder skal i noen tilfeller kunne beslutte at det ikke skal være muntlig forhandling i en sak selv om partene ønsker dette. Videre foreslås det at nemndsleder skal kunne beslutte at både nemndsleder og nestleder skal delta i behandlingen av saker av prinsipiell karakter. Forskriftens regulering av møteledelse foreslås også endret på bakgrunn av forslaget om at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling.

5.6.2 Høringsinstanser

Høringsnotatet ble sendt på bred høring med frist 15. januar 2013.

Instansene som ga tilbakemelding er merket med *.

Offentlige instanser

Departementene*

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Arbeidsretten
Arbeidstilsynet*
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*
Deltasenteret Bufdir

Direktoratet for arbeidstilsynet
Domstoladministrasjonen
Helsedirektoratet
Helsetilsynet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*
Likestillings- og diskrimineringsombudet*
Likestillings- og diskrimineringsnemnda*
Riksadvokaten*
Sametinget
Sivilombudsmannen
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens råd for likestilling av funksjonshemmede
Statistisk sentralbyrå
Fylkeskommunene*
Fylkesmennene*
Kommunene

Universiteter, forskningsinstitusjoner mv.

Arbeidsforskningsinstituttet
Forskningsstiftelsen Fafo
Institutt for samfunnsforskning
Kilden Informasjonssenter for kjønnsforskning
Norges forskningsråd
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Senter for kunnskap og likestilling (KUN)
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo*
Universitetet i Oslo, juridisk fakultet
Universitetet i Oslo, avdeling for kvinnerett, barnerett og likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø

Hovedorganisasjoner mv. i arbeidslivet

Akademikerne
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak (SAMFO)
Arbeidsgiverforeningen Spekter*
Bedriftsforbundet
Den norske advokatforening
Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (UNIO)*
Hovedorganisasjonen Virke*
Finans Norge*
Finansforbundet
Finansnæringens arbeidsgiverforening
Hovedorganisasjonen Virke

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

KS – kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon	Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene
Landsorganisasjonen i Norge (LO)*	Kvinnefronten
Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)	Kvinnegruppa Ottar
Norges Juristforbund	Kvinner på tvers c/o Fagforbundet Oslo
Norsk sykepleierforbund*	Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner*
Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)	Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner
Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)	Likestillingssenteret
<i>Interesseorganisasjoner, humanitære organisasjoner mv.</i>	Menneskerettsalliansen
Borgerrettsstiftelsen Stopp Diskrimineringen	Norges handicapforbund*
Eldreaksjonen	Norges Kvinne- og familieforbund*
Finansnæringens fellesorganisasjon	Norsk kvinnelige juristers forening
Foreningen for kvinne- og kjønnsforskning i Norge	Norsk kvinnesaksforening
Foreningen for transpersoner	Norsk Landbrukssamvirke
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)	Norske kvinnelige akademikere
Harry Benjamin ressurscenter	Norske kvinnelige juristers forening
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)	Ressurscenter for innvandrere- og flyktningkvinner (MiRA)
Jusshjelpa i Midt-Norge	Rettspolitisk forening
Juss-Buss – Juss-studentenes rettsinformasjon	Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner
Jussformidlingen i Bergen	Seniorsaken

6 Flere lover fremfor en samlet lov

6.1 Gjeldende rett

Diskrimineringsvernet er spredt på flere lover, og de ulike diskrimineringsgrunnlagene har ulik grad av vern. Diskrimineringslovgivningen håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Mer graverende former for diskriminering er regulert i straffeloven og håndheves av påtalemyndigheten. En oversikt over gjeldende rett gis i kapittel 4 i denne proposisjonen.

Også menneskerettighetskonvensjoner Norge har ratifisert inneholder bestemmelser om diskrimineringsvern, jf. kapittel 3.

6.2 Andre land

Flere land har grunnlovsfestet ikke-diskrimineringsprinsippet. Flere grunnlover har også en ikke uttømmende liste over diskrimineringsforbud.

Alle land Diskrimineringslovutvalget har sett nærmere på i NOU 2009: 14 har positivt angitt de samfunnsområdene som omfattes av loven. Dette står i motsetning til norske diskrimineringslover, som i utgangspunktet gjelder alle samfunnsområder.

Flere land har samlet diskrimineringslovgivningen i én felles lov som omfatter flere diskrimineringsgrunnlag.

Sverige har samlet diskrimineringslovgivningen og slått sammen håndhevingsorganene. Tidligere var diskrimineringsvernet spredt mellom flere lover, som ble håndhevet av fire ulike ombud. En ny felles diskrimineringslov og en ny lov om Diskrimineringsombudsmannen trådte i kraft 1. januar 2009.

I Danmark er diskrimineringsregler spredt på flere lover som omfatter ulike diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområder.

Finlands diskrimineringslovgivning består av en lov om kjønnslikestilling og en generell likebehandlingslov som omfatter øvrige diskrimineringsgrunnlag, inkludert en samlekategori. For etnisk diskriminering er lovens virkeområde

videre enn for øvrige grunnlag, aktivitetsplikten er mer omfattende, og det er særregler for håndhevingen. En kommisjon utredet styrking av diskrimineringsvernet i Finland i 2009. Kommisjonen foreslo likere regler for diskriminering, uavhengig av grunnlag. Forslaget innebar at det fortsatt skulle finnes en egen lov for diskriminering på grunn av kjønn og én for diskriminering på andre grunnlag. Den finske regjeringen arbeider med å følge opp forslagene til lovendringer.

I Irland er diskrimineringsvernet gitt i to lover, en for arbeidslivet og en for øvrige samfunnsområder.

Nederland har flere diskrimineringslover, som verner ulike diskrimineringsgrunnlag og gjelder for ulike samfunnsområder.

Canada har rettslig vern mot diskriminering på alle plan i lovgivningen – grunnlov, føderal lov og provinslovgivning. Diskrimineringslovene er generelle ved at den enkelte lov gjelder alle diskrimineringsgrunnlag og alle aktuelle samfunnsområder.

Storbritannia fikk en samlet diskrimineringslov i 2010.

Se oversikt over diskrimineringslovgivningen i Sverige, Finland, Danmark, Irland, Nederland og Canada i NOU 2009: 14 kapittel 6 side 75 flg.

6.3 Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget foreslo én diskrimineringslov som i utgangspunktet omfatter alle diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområder. Den nye diskrimineringsloven skal etter utvalgets forslag erstatte alle gjeldende diskrimineringslover. Likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ble foreslått opphevet. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 ble foreslått videreført med noen endringer, som konsekvens av at noen diskrimineringsgrunnlag ble foreslått overført til den nye loven. Utvalget foreslo også å innarbeide diskrimineringsombudslovens regler i den nye loven, og at diskrimineringsombudsloven oppheves.

Diskrimineringslovutvalgets mandat var å utrede og komme med ett eller flere forslag til én samlet lov mot diskriminering. Et utgangspunkt for oppdraget var at gjeldende regler gir ulikt vern avhengig av hvilket diskrimineringsgrunnlag og hvilke samfunnsområder det er tale om. Videre er regler som i praksis fortolkes likt, i flere tilfeller likevel formulert ulikt. Formålet med at utredningen ble satt i gang var å sørge for et mer helhetlig og derigjennom styrket diskrimineringsvern i norsk lovgivning.

Utvalget så harmonisering av gjeldende diskrimineringsregler som et sentralt premiss for arbeidet med å samle diskrimineringsreglene. Med harmonisering av reglene siktet utvalget for det første til en målsetting om innholdsmessig mest mulig like regler, med mindre tungtveiende hensyn taler for at vernet bør være ulikt. For det andre siktes det til at bestemmelser som regulerer samme eller liknende forhold så langt som mulig bør reguleres mest mulig enhetlig, og samles i en eller flere felles bestemmelser der det er hensiktsmessig. For det tredje mente utvalget at det å samle reglene vil kunne gi større forståelse og kunnskap om diskriminering og diskrimineringsrettslige problemstillinger ved at regler, praksis og erfaringer knyttet til ett grunnlag blir overført til andre. Det vil også kunne medføre at nivået på diskrimineringsvernet for noen grunnlag som har svakere vern enn andre grunnlag blir hevet som følge av harmoniseringen.

Se NOU 2009: 14 kapittel 7-23 side 93 flg.

6.4 Høringsinstansenes syn

En rekke høringsinstanser er positive til utvalgets forslag om en samlet diskrimineringslov. Dette gjelder blant andre *Kommunal- og regionaldepartementet*, *Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*, *Helsedirektoratet*, *Barneombudet*, *Arbeids- og velferdsdirektoratet*, *Statens råd for likestilling av funksjonshemmede*, *Statens seniorråd*, *Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene*, *Akademikerne*, *KS*, *Finansnæringens Arbeidsgiverforening*, *Advokatforeningen*, *Antirasistisk senter*, *Borgerrettsstiftelsen Stopp Diskrimineringen*, *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon*, *Innvandrerne Landsorganisasjon*, *Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*, *Universitetet i Oslo* og flere kommuner.

Arbeidsgiverforeningen Spekter og *HSH* støtter forslaget om én lov, men mener at det må være en forutsetning at alle lovene samles i én lov. De

mener dagens system er å foretrekke fremfor å samle noen lover og videreføre andre.

Noen høringsinstanser som i utgangspunktet er positive til forslaget om en samlet lov, gir samtidig uttrykk for motforestillinger. *Universitetet i Oslo, avdeling for kvinneverett, barneverett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)*, mener at det kan reises spørsmål om dette er den beste måten å sikre ulike gruppers menneskerettslige vern mot individuell og strukturell diskriminering på. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* støtter i all hovedsak forslaget til ny diskrimineringslov, men stiller spørsmål ved om diskrimineringsgrunnlaget kjønn får et svakere vern enn i dag. Ombudet stiller også spørsmål ved om det å fjerne presiseringen av at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling kan komme i konflikt med Norges forpliktelser etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon. *Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet* er også usikre på om likestilling mellom kjønnene kan bli noe svekket i forhold til dagens regler. *Human-Etisk Forbund* mener det er en god idé å samordne lovverket, men påpeker samtidig at utfordringene man står overfor kan være ganske ulike.

Noen høringsinstanser er imot å samle gjeldende lover i en felles diskrimineringslov. Flere av disse argumenterer for at likestillingsloven må beholdes, og at en samlet lov vil svekke vernet mot kjønnsdiskriminering og arbeidet for å styrke kvinners stilling. Dette gjelder *LO*, *Norsk Sykepleierforbund*, *Norske kvinnelige akademikere*, *Kvinnefronten*, *Kvinnegruppa Ottar* og *Norsk kvinnesaksforening*. Noen av disse er ikke imot å lage en felles lov for øvrige grunnlag såfremt likestillingsloven beholdes. *Norges Blindeforebund* er også imot forslaget om en samlet diskrimineringslov. De mener at det bør være en egen lov og et eget håndhevingsorgan for diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne.

6.5 Departementets vurdering

6.5.1 Videreføre gjeldende lover – flere lover i stedet for samlet lov

Et flertall av høringsinstansene støtter utvalgets forslag om å samle gjeldende diskrimineringslover i én lov. Det er imidlertid også flere som i høringen har uttrykt bekymring for at en samlet diskrimineringslov vil kunne svekke diskrimineringsvernet for kvinner ved at likestillingsloven oppheves. Likestillingsloven gjelder både for kvinner og menn, men da loven ble vedtatt erkjente lovgiver at kvinner på mange områder i samfunnet

utsettes for diskriminering i større grad enn menn. Dette synliggjøres blant annet i lovens formålsbestemmelse om at loven «tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling». Det er fortsatt slik at kvinner i mange tilfeller utsettes for diskriminering i større grad enn menn. Dette viser for eksempel Likestillings- og diskrimineringsombudets statistikk over saker. I en felles diskrimineringslov vil ikke de enkelte diskrimineringsgrunnlagene kunne fremheves på samme måte som i særlover.

Departementet har, etter en samlet vurdering av innspillene fra høringen, kommet frem til at det ikke er ønskelig å oppheve likestillingsloven. Etter departementets vurdering vil en egen lov om kjønnslikestilling gi de beste rammene for arbeidet for likestilling mellom kvinner og menn. På samme måte mener departementet at egne lover vil gi de beste rammene for likestillingsarbeidet med hensyn til etnisitet og religion og nedsatt funksjonsevne.

Departementet har lagt vekt på at formålet med gjennomgangen av diskrimineringslovgivningen er å oppnå en reell styrking av diskrimineringsvernet. Da er det ikke avgjørende at diskrimineringsvernet samles i én lov, selv om dette ville gitt en signaleffekt og retts tekniske forbedringer. Departementet mener at utvalgets forslag til styrking av diskrimineringsvernet også kan oppnås gjennom opprettholdelse av særlovene.

Departementet foreslår på bakgrunn av dette at diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og religion og nedsatt funksjonsevne fortsatt skal reguleres av særlover, slik som i dag.

6.5.2 Ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

I dag har arbeidsmiljøloven og boliglovene forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering i arbeidslivet og ved boligutleie. Straffeloven har også regler om diskriminering av homofile. Transseksuelle har et vern på alle samfunnsområ-

der gjennom likestillingslovens vern mot kjønnsdiskriminering. Diskrimineringslovutvalget foreslo at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering skulle utvides til alle samfunnsområder, jf. NOU 2009: 14 kapittel 13.6, side 172. Diskrimineringslovutvalget mente at transseksuelle har et tilstrekkelig diskrimineringsvern gjennom diskrimineringsgrunnlaget kjønn, men foreslo at andre transpersoner enn transseksuelle burde kunne påberope seg diskrimineringsvernet under den foreslåtte samlekategori, jf. NOU 2009: 14 kapittel 13.5.1, side 158 og kapittel 13.5.7, side 172. Ingen høringsinstanser var imot et utvidet vern mot diskriminering på disse grunnlagene.

Homofile, lesbiske, bifile og transpersoner utsettes for forskjellsbehandling og trakassering også utenfor arbeidslivet og boligmarkedet. Det er derfor behov for å utvide deres diskrimineringsvern. Ingen av de eksisterende særlovene (for eksempel likestillingsloven) er egnet til å regulere det diskrimineringsvernet som foreslås. Det er derfor nødvendig med en egen ny lov.

Departementet foreslår derfor en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Den nye loven vil styrke rettssikkerheten og bidra til holdningsendringer.

Departementet foreslår at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering utvides til alle samfunnsområder med unntak av privatlivet, på lik linje med diskriminering på grunn av etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Eksempler på samfunnsområder som vil bli dekket av den nye loven er utdanning, helsetjenester, velferdstjenester, idrett, kultur, frivillige organisasjoner og det øvrige offentlige rom (for eksempel restauranter, barer, svømmehaller og parker).

Det etableres et tydelig vern for transpersoner ved at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blir egne diskrimineringsgrunnlag.

Det vises til kapittel 16 i denne proposisjonen for nærmere omtale av lovforslaget.

7 Utforming av diskrimineringslovene

Departementet har vurdert hvordan diskrimineringslovene bør utformes. Etter departementets syn er det behov for å harmonisere diskrimineringslovenes innhold samt å gjøre lovtekstene mer språklig tilgjengelig for brukerne ved at bestemmelsene i størst mulig grad har en felles språkdrakt. Departementet har også lagt vekt på at likere struktur av lovtekster og oppbygning av kapitler i diskrimineringslovene, bidrar til å gjøre diskrimineringsvernet mer tydelig og tilgjengelig for brukerne. De språklige og lovstrukturelle endringene er av en lovteknisk karakter. Materielle endringer i innholdet i gjeldende lover drøftes i egne kapitler, se kapittel 14 og 18.

Departementet foreslår derfor å revidere de tre lovene likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Gjeldende diskrimineringslovgivning videreføres, men endringene i dagens ordlyd gjør at de formelt blir vedtatt som nye lover. Lovenes utforming bygger på strukturen i Diskrimineringslovutvalgets forslag til en samlet diskrimineringslov i NOU 2009: 14.

Departementet foreslår også en ny diskrimineringslov om seksuell orientering med lik språkdrakt, innhold og lovstruktur som de reviderte lovene, se kapittel 16.

Diskrimineringslovutvalget har omtalt temaet i kapittel 7 side 95 og kapittel 8 side 98 i NOU 2009: 14.

7.1 Harmonisering av diskrimineringsreglene

Et viktig formål med lovforslaget er å gjøre diskrimineringslovene mest mulig like både når det gjelder innhold, ordlyd og lovstruktur. Departementet mener at ulike grunnlag i utgangspunktet bør ha samme diskrimineringsvern. Eventuelle ulikheter mellom reglene knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene må derfor begrunnes særskilt.

Likere lover vil også gjøre det enklere å håndtere diskriminering på flere grunnlag. Hvis reglene er like for de ulike diskrimineringsgrunn-

lagene vil det i praksis ikke ha betydning for den enkeltes rettsstilling hvilken lov som påberopes.

Harmonisering av gjeldende diskrimineringsregler er et sentralt premiss for departementets forslag til ny diskrimineringslovgivning. Gjeldende regler gir ulikt vern avhengig av hvilket diskrimineringsgrunnlag og hvilke samfunnsområder det er tale om. En del av disse ulikhetene kan det være vanskelig å se noen god begrunnelse for. Videre er regler som i praksis fortolkes likt, i flere tilfeller likevel formulert ulikt.

Med harmonisering av reglene siktes det for det første til mål om mest mulig like regler med hensyn til reglens innhold, med mindre tungtveiende hensyn taler for at vernet bør være ulikt. Det er også et formål å unngå hierarki mellom ulike diskrimineringsgrunnlag, der noen har sterkere vern enn andre.

Fravikes dette utgangspunktet ved særregler eller svakere vern for noen grunnlag, krever dette en særskilt begrunnelse. En slik særskilt begrunnelse kan for eksempel være at det er tale om et samfunnsområde der det er behov for et særlig sterkt diskrimineringsvern, at en regel i en bestemt situasjon vil skape særlige rettssikkerhetsproblemer eller at det er tale om et diskrimineringsgrunnlag der det oftere enn det som er tilfelle for andre grunnlag, vil være legitimt å forskjellsbehandle.

For det andre siktes det til at bestemmelser som regulerer samme eller liknende forhold så langt som mulig bør formuleres mest mulig likt. Det er et poeng i seg selv at lovene får mest mulig lik ordlyd og struktur. Dette vil øke gjenkjenneligheten og gjøre det enklere å finne frem i lovene. Mange av endringene vil derfor ikke endre innholdet, men kun være lovtekniske.

For det tredje vil det å gjøre lovene likere kunne gi større forståelse og kunnskap om diskriminering og diskrimineringsrettslige problemstillinger ved at regler, praksis og erfaringer knyttet til ett diskrimineringsgrunnlag blir overført til andre grunnlag. Det vil også kunne føre til en heving av nivået på diskrimineringsvernet for noen grunnlag som i dag har svakere vern enn andre grunnlag.

Lovtekniske harmoniseringer som ikke har materiell betydning er ikke drøftet i denne proposisjonen, men er kun kommentert i merknadene til de enkelte bestemmelsene i kapittel 20.

7.2 Mer språklig forståelige og tilgjengelige lovtekster

Departementets forslag til lovtekster er utarbeidet med et særlig henblikk på mer klart språk og mer tilgjengelige lovtekster for brukerne av diskrimineringslovene.

Klart språk vil ha særlig betydning fordi det er tale om lover som sikrer grunnleggende rettigheter for folk flest. De som blir utsatt for forskjellsbehandling skal ha mulighet til å kunne få vite hvilke rettigheter de har. Klart språk er også viktig fordi både private personer, samt små og store virksomheter kan bli trukket til ansvar ved brudd på lovene.

Arbeidet med lovforslaget har inngått i Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementets prosjekt «Klart språk i staten».

7.3 Lovstruktur

Departementet legger i denne proposisjonen frem forslag om fire nye diskrimineringslover. Selv om innholdet i gjeldende diskrimineringslovgivning i hovedsak videreføres, vil endringene i ordlyden i dagens lover være så store at de formelt blir vedtatt som nye lover. Slik vil den nye diskrimineringslovgivningen fremstå som mer helhetlig enn i dag.

Departementet foreslår kun mindre tilpasninger til diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 13, boliglovene og diskrimineringsombudsloven. Disse endringene er kommentert i merknadene til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget i kapittel 20.

I det følgende gjøres det rede for strukturen i de fire nye lovene. Videre drøftes spørsmålet om henvisning fra arbeidsmiljøloven og boliglovene til diskrimineringslovene.

7.3.1 Diskrimineringslovene

Fire diskrimineringslover

Departementet foreslår fire nye diskrimineringslover:

- lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

- lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)
- lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
- lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)

Disse lovene skal erstatte gjeldende likestillingslov, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven samt arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

Diskrimineringsbestemmelser i andre lover

I tillegg får vi, som i dag, regler om diskrimineringsforbud og håndheving i arbeidsmiljøloven, boliglovene og diskrimineringsombudsloven:

- arbeidsmiljøloven kapittel 13 (forbud mot diskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse)
- borettslagsloven, boligbyggelagsloven, eierseksjonsloven og husleieloven (forbud mot diskriminering reguleres også i boliglovene av informasjonshensyn)
- diskrimineringsombudsloven (regler om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, inkludert tilsyn og håndheving av diskrimineringsforbudet)

7.3.2 Kapittelinndeling i diskrimineringslovene

Departementet foreslår at diskrimineringslovene så langt det er mulig deles inn i like kapitler. Lovene er derfor i stor grad inndelt i de samme kapitler, men med noen individuelle forskjeller. For eksempel vil det være et eget kapittel i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om universell utforming og individuell tilrettelegging.

Forslag til kapittelinndeling er i samsvar med strukturen i Diskrimineringslovutvalgets forslag til en samlet diskrimineringslov, se NOU 2009: 14 kapittel 8.3 side 99.

Kapittel om formål og virkeområde

I dette kapitlet er det tatt inn generelle bestemmelser om formål (se denne proposisjonen kapit-

tel 11), saklig virkeområde (se denne proposisjonen kapittel 9) og geografisk virkeområde. I dette kapittelet tas det også inn eventuelle bestemmelser om innarbeiding av menneskerettighetskonvensjoner.

Kapittel om forbud mot diskriminering

Kapittelet omhandler lovens sentrale bestemmelse om forbud mot diskriminering. Hovedregelen er at det er forbudt å diskriminere. Kapittelet omtaler også adgangen til lovlig forskjellsbehandling (se denne proposisjonen kapittel 12 hvor det foreslås likelydende bestemmelser av lovteknisk karakter i lovene om diskrimineringsforbud og lovlig forskjellsbehandling). Kapittelet omhandler videre bestemmelser om positiv særbehandling, trakassering, medvirkning, instruks og gjengjeldelse.

Kapittel om aktive likestillingstiltak

Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har kapitler om aktive likestillingstiltak. Dette er bestemmelser om offentlige myndigheters plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling i sin myndighetsutøvelse, tjenesteyting osv. Kapitlene om aktive likestillingstiltak omfatter også arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt (se denne proposisjonen kapittel 15). Det er særlige bestemmelser om organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og hindre trakassering. I dette kapittelet i likestillingsloven finner vi også bestemmelser om kjønnsbalansert representasjon i offentlige utvalg og om at læremidler skal bygge på likestilling mellom kjønnene. Det foreslås også et kapittel om aktive likestillingstiltak i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Kapittel om universell utforming og individuell tilrettelegging

Bestemmelser om universell utforming og om individuell tilrettelegging i barnehager, skoler og visse offentlige tjenester for personer med funksjonsnedsettelse, er tatt inn i et eget kapittel i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Kapittel om supplerende regler i arbeidsforhold

I dette kapittelet er det tatt inn bestemmelser som enten presiserer de alminnelige reglene om diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold eller som

kun gjelder i arbeidsforhold. En bestemmelse presiserer at det alminnelige diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et ansettelsesforhold, som ansettelser, lønn, arbeidsvilkår, oppsigelser osv. En bestemmelse i likestillingsloven gjelder retten til lik lønn mellom kvinner og menn (se denne proposisjonen kapittel 17). Offentlige og private arbeidsgiveres aktivitetsplikt overfor sine egne ansatte er regulert i en egen bestemmelse. Kapittelet har også eventuelle bestemmelser om adgangen til å innhente opplysninger i en ansettelsesprosess. Andre bestemmelser gir rett til informasjon om andre søkere og om lønnsforhold (se denne proposisjonen kapittel 18). Videre er det i dette kapittelet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven en bestemmelse om arbeidstakeres rett til individuell tilrettelegging.

Kapittel om håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

I dette kapittelet finner vi bestemmelser om Likestillings- og diskrimineringsombudets og Likestillings- og diskrimineringsnemndas håndheving av loven, med en henvisning til diskrimineringsombudsloven. I likestillingsloven er det tatt inn en bestemmelse om begrensning i håndhevingsmyndigheten i personlige forhold. Videre har kapittelet en bestemmelse om delt bevisbyrde og en bestemmelse med særregler om erstatning og oppreisning ved brudd på loven, se denne proposisjonens kapittel 14.

7.3.3 Henvisninger til diskrimineringslovene i andre lover

Departementet foreslår at diskrimineringsreglene knyttet til hvert grunnlag samles i egne lover som gjelder alle sektorer, se nærmere i denne proposisjonen kapittel 9.

Departementet har vurdert om det bør tas inn henvisninger til diskrimineringslovene i arbeidsmiljøloven, boliglovene og eventuelt annen sektorlovgivning. Slike henvisninger er tatt inn i arbeidsmiljøloven § 13-1 og i boliglovene. Diskrimineringslovutvalget behandler dette spørsmålet i NOU 2009: 14 kapittel 8.2 side 98.

Departementet mener at slike henvisninger i utgangspunktet er overflødige. Diskrimineringslovenes regler vil gjelde på alle sektorer uavhengig av slike henvisninger. Henvisningene har derfor kun betydning som informasjon. Det vil dessuten være vanskelig å peke ut hvilke lover som skal ha en slik henvisning.

Henvisningene til diskrimineringslovene i arbeidsmiljøloven videreføres

Arbeidslivet står likevel i en særstilling. Arbeidsmiljøloven er den sentrale loven som gjelder i ansettelsesforhold. Det er denne loven det først og fremst slås opp i for å få kunnskap om rettigheter og plikter i ansettelsesforhold. Lovene får et eget kapittel som gjelder ansettelsesforhold. I tillegg tas det inn en henvisning til diskrimineringslovene i arbeidsmiljøloven.

Tilpasninger i diskrimineringsbestemmelsene i boliglovene

Bustadbyggjelagslova, burettslagslova, eierseksjonsloven og husleieloven har forbud mot at det ved utleie av bolig legges vekt på kjønn, etnisitet mv., religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering.

Departementet foreslår lovtekniske tilpasninger i diskrimineringsbestemmelsene i boliglovene på grunn av den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering og endringene i diskrimineringsloven om etnisitet. Diskrimineringsbestemmelsene i boliglovene har bare informasjonsverdi, siden diskrimineringslovene også skal gjelde boligforhold.

7.3.4 Regler for arbeidslivet

Departementet har vurdert om det er behov for egne lover eller regler for visse sektorer. I dag er det egne lover for kjønn, etnisitet mv. og nedsatt funksjonsevne. Disse lovene gjelder i utgangspunktet alle samfunnsområder, inkludert arbeidslivet. Øvrige diskrimineringsgrunnlag gjelder kun arbeidslivet og er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Diskrimineringslovutvalget behandler dette spørsmålet i NOU 2009: 14 kapittel 8.2 side 98.

Departementet mener at det er mest hensiktsmessig å samle alle diskrimineringsreglene for de ulike sektorene som gjelder de enkelte grunnlagene i egne lover, slik det er i dag. Dette bidrar til mer enhetlige regler og lik praktisering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Det er dessuten vanskelig å identifisere hvilke sektorer som skal reguleres særskilt og hvilke lover slike regler eventuelt skal plasseres i. Personer kan oppleve og faktisk utsettes for diskriminering på alle samfunnsområder og det er flere sektorer som er viktige for å oppnå like muligheter uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Dette gjelder for eksempel utdanningssektoren. Like

muligheter til utdanning er for eksempel av stor betydning for likestilling mellom kvinner og menn, og for personer med nedsatt funksjonsevne til å få seg lønnet arbeid. Helse- og boligsektoren er eksempler på områder der det er viktig å bekjempe diskriminering.

Departementet viser til at arbeidslivet er et område som særlig er regulert i nasjonal og internasjonal diskrimineringsrett. Retten til arbeid er en menneskerett, og arbeidslivet er en spesielt viktig arena for likestilling og ikke-diskriminering. Lønnet arbeid er avgjørende for samfunnsdeltakelse, forsørgelse og selvrealisering i vårt samfunn. Videre har vi i dagens lovgivning mer detaljerte og til en viss grad også mer vidtrekkende diskrimineringsregler. Dette skyldes ikke minst at EU-rettslige regler tradisjonelt har dreid seg om arbeidslivet. Det er ikke før i de siste årene etter ny EU-traktat (Amsterdamtraktaten fra 1999) at vi har fått EU-rettslige diskrimineringsregler som også gjelder utenfor arbeidsforhold. Det er imidlertid per i dag bare reglene om kjønnsdiskriminering i arbeidslivet som er EØS-relevante og eventuelt bindende for Norge.

Departementet mener derfor at det er et særlig behov for å samle reglene i hver diskrimineringslov som særlig gjelder arbeidslivet, slik at disse blir lett tilgjengelige for arbeidsgivere og arbeidstakere. Departementet foreslår derfor et eget kapittel i hver lov med bestemmelser som presiserer de generelle reglene med sikte på arbeidsforhold og bestemmelser som kun gjelder i arbeidsforhold. Reglene i dette kapittelet kommer i tillegg til de generelle reglene i loven for øvrig, som også skal gjelde i arbeidsforhold. I tillegg foreslår departementet at det fortsatt skal være henvisninger til diskrimineringslovene i arbeidsmiljøloven. Dette er i samsvar med Diskrimineringslovutvalgets forslag. Forslaget fikk støtte i høringen.

Alternativet kunne vært en egen lov om diskriminering i arbeidslivet eller å samle reglene om diskriminering i arbeidsforhold i arbeidsmiljøloven. Departementet mener imidlertid at det ikke er grunn til å gå bort fra dagens løsning med å samle alle diskrimineringsreglene knyttet til hvert sitt diskrimineringsgrunnlag i egne lover som gjelder i arbeidslivet så vel som på andre områder.

Kun grunnlag som ikke er regulert i egne lover på denne måten skal fortsatt bli regulert i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder diskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse, se nærmere i denne proposisjonen kapittel 10.

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Sjømannsloven har i dag regler som tilsvarer arbeidsmiljøloven kapittel 13, fordi arbeidsmiljøloven i motsetning til de andre diskrimineringslo-

vene ikke gjelder sjømenn. Departementet foreslår at det gjøres endringer i sjømannsloven som tilsvarer endringene i arbeidsmiljøloven.

8 Vern for juridiske personer

Departementet har vurdert om juridiske personer skal være vernet av diskrimineringslovene, slik reglene er i dag for diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion og livssyn. Departementet gjør ingen endringer i diskrimineringsloven om etnisitet, men foreslår at kun fysiske personer skal være vernet etter de øvrige diskrimineringslovene.

Diskrimineringslovutvalget behandler vern for juridiske personer i NOU 2009: 14 kapittel 11 side 113.

8.1 Gjeldende rett

Etter diskrimineringsloven § 4 er direkte diskriminering av foretak på grunn av etnisitet, religion eller livssyn mv. forbudt. Opprinnelig hadde Kommunal- og regionaldepartementet foreslått at diskrimineringsvernet ikke skulle gjelde juridiske personer, men begrenses til fysiske personer. På bakgrunn av et benkeforslag under behandlingen i Stortinget av lovforslaget, ble det imidlertid vedtatt at lovens vern skulle gjelde tilsvarende for foretak. Lovvedtaket ble ikke begrunnet eller forklart nærmere. Det ble kun vist til en hendelse på et utested i Oslo der eieren hadde sagt opp avtalen med et vaktelskap om dørvaktjenester fordi mange av selskapets dørvakter var innvandrere.

Regelen i diskrimineringsloven reiser flere tolkningsspørsmål som ikke er avklart i lovtekst og forarbeider. Et spørsmål er hvordan begrepet foretak skal forstås. I etterkant er det lagt til grunn fra Kommunal- og regionaldepartementets side at begrepet foretak skal forstås på samme måte som i straffeloven § 48 a som «selskap, forening, eller annen sammenslutning, enkeltpersonforetak, stiftelse, bo eller offentlig virksomhet». Videre er det lagt til grunn at forskjellsbehandlingen bør ha et utgangspunkt i medlemmers, arbeidstakeres eller andre nært tilknyttede personers etnisitet, religion eller livssyn. Det bør innfortolkes et krav om sterk tilknytning mellom foretaket og fysiske personer og deres etnisitet, religion eller livssyn.

Vernet etter de øvrige diskrimineringslovene gjelder kun fysiske personer. Dette gjelder også forskjellsbehandling av små foretak der eieren selv utfører alle eller størstedelen av virksomhetens oppgaver. Det kan dreie seg om alt fra kiosker og små butikker til virksomheter innen yrker som frisører, rørleggere eller snekkere. Dette må antakelig anses som forskjellsbehandling av den enkeltpersonen som eier virksomheten og utfører virksomhetens oppgaver.

Arbeidsmiljøloven § 13-2, som sier at diskrimineringsreglene gjelder «arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere», kan ikke fortolkes slik at virksomheter som sådan har et vern etter arbeidsmiljøloven. Tilføyelsen kom inn i loven for å implementere EU-direktiver som ikke stiller krav om diskrimineringsvern for virksomheter. Det kan neppe være tvil om at arbeidsmiljøloven kun er ment å verne fysiske personer.

8.2 Internasjonale forpliktelser og EU-rett

8.2.1 Den europeiske menneskerettskonvensjon

Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) innlemmer juridiske personer i grupper som er beskyttelsesverdige, også når det gjelder diskrimineringsforbudet. Det er tale om et vern for de juridiske personenes egen del. Konvensjonen tillater ikke organisasjoner å påberope seg konvensjonens menneskerettigheter på vegne av andre, for eksempel egne medlemmer.

I EMK er forbudet mot diskriminering uttrykt i artikkel 14. Dette er ingen selvstendig rettighetsbestemmelse, men en bestemmelse som først kommer til anvendelse, og dermed aktiverer et vern mot diskriminering, når den som påberoper seg diskrimineringsforbudet samtidig kan påvise at ens interesser også dekkes av minst én av konvensjonens øvrige og selvstendige menneskerettighetsbestemmelser. Dette har som konsekvens at juridiske personers diskrimineringsvern i EMK lar seg fastlegge først etter at en har klarlagt hvor-

dan juridiske personer er stilt som rettighetshavere under konvensjonen for øvrig. Juridiske personer har dermed ikke diskrimineringsvern for alle livsområder og interesser, men bare på de områder hvor ikke-fysiske personers interesser er inkludert som beskyttelsesverdige i konvensjonen som helhet.

Den europeiske menneskerettighetsdomstol (EMD) har avgjort flere tvister hvor juridiske personers diskrimineringsvern har blitt vurdert. Det er likevel ikke tale om noen omfattende praksis, og det er bare et fåtall eksempler på at EMD har konkludert med at diskrimineringsforbudet er blitt overtrådt fra statens side. I mange tilfeller har domstolen funnet det unødvendig å ta stilling til påstander om brudd på artikkel 14, ofte fordi en allerede har konkludert med krenkelse under en annen bestemmelse. Domstolens håndtering av slike saker skiller seg ikke fra dens behandling av diskrimineringsvernet for fysiske personer.

Juridiske personer vil i de fleste tilfeller ikke ha de kjennetegn som omtales i listen over angitte diskrimineringsgrunnlag i EMK artikkel 14.

8.2.2 EU-rett

I fortalen til EUs rasediskrimineringsdirektiv anbefales det at medlemsstatene gir juridiske personer et diskrimineringsvern:

«Det er viktig at beskytte fysiske personer mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Medlemsstaterne bør også, hvor det er hensigtsmæssigt og i overensstemmelse med deres nationale traditioner og praksis, drage omsorg for beskyttelse af juridiske personer, når de forskelsbehandles på grund af deres medlemmers race eller etniske oprindelse.»

De øvrige diskrimineringsdirektivene omtaler ikke vern av juridiske personer.

8.3 Nordisk rett

Diskrimineringsforbudet i den finske likebehandlingsloven gjelder juridiske personer. Dette står imidlertid ikke uttrykkelig i loven. Etter § 6 får *ingen* diskrimineres på grunn av alder, etnisitet, seksuell legning osv. I forarbeidene til bestemmelsen fremgår det at dette skal gjelde både fysiske og juridiske personer.

De danske diskrimineringslovene har ikke vern for juridiske personer. Spørsmålet ble imidlertid drøftet under arbeidet med forskjellsbehandlingsloven som gjelder etnisk diskriminering. Særlig ble det vist til at juridiske personer ikke behøver et særlig diskrimineringsvern fordi de har et vern etter andre regler.

Heller ikke den svenske diskrimineringsloven har et vern for juridiske personer. Spørsmålet ble vurdert under arbeidet med den nye loven. I utredningen som ligger til grunn for loven ble det konkludert med at det ikke var tungtveiende grunner («bärande skäl») for en mer generell utforming av vernet for juridiske personer. Komiteen kommer med eksempler på diskriminering av juridiske personer som kan forekomme, men viser samtidig til at den ikke kan dokumentere omfanget av slik diskriminering. Etter en gjennomgang av ulike samfunnsområder, konkluderer komiteen med at diskrimineringsvern for juridiske personer aktualiseres på følgende områder:

«arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, medlemskap m.m. i organisationer, varor, tjänster och bostäder samt i fråga om offentlig anställning och offentlig uppdrag.»

Komiteen foreslo at det skulle lovfestes et diskrimineringsvern for juridiske personer på disse områdene. Dette ble foreslått lovfestet som et forbud mot diskriminering som har sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag, uten å angi den vernede personkretsen. På de områder der forbudet kun skulle gjelde fysiske personer, ble den vernede personkretsen derimot uttrykkelig angitt (for eksempel at forbudet mot diskriminering i arbeidsforhold gjelder arbeidssøkere og arbeidstakere).

Den svenske regjeringen fulgte ikke opp forslaget. Det ble vist til at vern for juridiske personer ikke er et EU-rettslig krav. Videre ble det vist til at

«(f)rågan om ett diskrimineringsförbud som kan åberopas av juridiska personer ska införas är principiellt och praktisk betydelsesfull. Den bör analyseras närmare än vad kommittén gjort. Regeringen avser att i annat sammanhang återkomma til bl.a. hur en sådan reglering i så fall bör utformas, vilka samhällsområden den bör omfatta och dess konsekvenser»

8.4 Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget har vurdert om også juridiske personer skal være vernet av diskrimineringsloven, slik reglene i dag er for diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion og livssyn. Vurderingen tar sikte på de tilfeller der diskrimineringen rettes mot den juridiske personen som sådan. Spørsmålet er om juridiske personer i slike tilfeller skal kunne påberope seg lovens diskrimineringsvern på egne vegne.

Utvalget viser til at spørsmålet om diskrimineringsvern må vurderes i lys av at juridiske personer etter dagens regler allerede har et visst vern, som for eksempel ulovfestede saklighetsregler i offentlig sektor, reglene om offentlige anskaffelser og avtalerettslige regler. Små foretak der eieren selv utfører alle eller størstedelen av virksomhetens oppgaver kan etter omstendighetene være vernet etter gjeldende diskrimineringslovgivning som fysisk person. Forskjellsbehandlingen vil imidlertid i disse tilfellene regnes som rettet mot eieren selv, slik at det er eieren og ikke foretaket som er rettssubjekt.

Lovfesting av et vern for juridiske personer kan ta sikte på de tilfeller der den egentlige grunnen til diskrimineringen er forhold ved fysiske personer, selv om handlingen formelt rettes mot den juridiske personen. Utvalget viser til at målet om å fremme likestilling gjennom diskrimineringslovgivningen er knyttet til individer, om lovens formål der utvalget legger til grunn at det er *mennesker* som skal være likestilte. Poenget med denne presiseringen er at det ikke er diskrimineringslovgivningens oppgave å gi like vilkår for virksomheter, selskaper, organisasjoner og andre juridiske personer. Enkeltmennesker vil imidlertid i noen tilfeller kunne rammes indirekte hvis en juridisk person forskjellsbehandles på grunn av etnisitet eller andre personlige forhold som gjelder medlemmer, eiere e.l.

Utvalget viser også til at det må legges til grunn at usaklig forskjellsbehandling av juridiske personer kan forekomme i enkelte situasjoner, selv om det ikke er dokumentert hvor utbredt slik forskjellsbehandling er.

Utvalget foreslår at kun fysiske personer skal være rettighetssubjekter etter en samlet diskrimineringslov. Loven skal som gjeldende lovgivning gi et vern for enkeltpersoner, det vil si individer.

Det følger av utvalgets forslag at den særlige regelen om juridiske personer i diskrimineringsloven ikke videreføres. Denne bestemmelsen er et brudd med øvrig diskrimineringslovgivning.

Bestemmelsen har ikke vært påberopt siden den ble vedtatt i 2005. Utvalget mener derfor at forslaget ikke svekker gjeldende diskrimineringsvern.

8.5 Høringsinstansenes syn

Flertallet av høringsinstansene kommenterte ikke utvalgets forslag om at kun fysiske personer skal være rettighetssubjekter etter diskrimineringslovene.

Av de høringsinstansene som kommenterte forslaget, støtter flertallet utvalgets forslag. Dette er *Regjeringsadvokaten, NITO, Finansnæringens Arbeidsgiverforening, HSH, Askøy kommune, Trondheim kommune* og *Sogn og Fjordane fylkeskommune*.

De få høringsinstansene som er imot utvalgets forslag er *Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forum for hovedverneombudene i helseforetakene* og *Advokatforeningen*. *Arbeids- og velferdsdirektoratet* mener det bør tillegges liten vekt at få saker har vært påberopt etter diskrimineringsloven og viser til at loven kan ha hatt en bevisstgjørende og preventiv effekt. Det vises videre til at det er en viss risiko for at interesseorganisasjoner kan bli møtt med diskriminering, og at EUs rasediskrimineringsdirektiv anbefaler medlemslandene å inkludere juridiske personer når det synes å være behov for det. *Forum for hovedverneombudene i helseforetakene* er usikker med tanke på risiko for diskriminering eksempelvis ved innleie av firma til å utføre ulike tjenester. *Advokatforeningen* viser til at spørsmålet ikke bør avgjøres kun i forhold til økonomiske virksomheter, og ber departementet vurdere om juridiske personer bør ha et avledet vern der diskrimineringen skjer for eksempel på grunn av medlemmenes etnisitet. Departementet bør uansett vurdere om juridiske personer skal kunne opptre som part på vegne av sine medlemmer.

8.6 Departementets vurdering

Departementet har vurdert gjeldende regel i diskrimineringsloven om vern for juridiske personer og foreslår ingen endringer i denne. Departementet har videre vurdert behovet for om juridiske personer skal være vernet etter de øvrige diskrimineringslovene. Departementet foreslår at bare fysiske personer skal være vernet etter de øvrige diskrimineringslovene.

I vurderingen av om de øvrige diskrimineringslovene skal gi et vern for juridiske personer, har departementet lagt vekt på at diskriminerings-

lovene i all hovedsak bare gir et vern for enkeltpersoner, det vil si individer. Verken likestillingsloven, diskrimineringsloven om nedsatt funksjons-evne eller kapittel 13 i arbeidsmiljøloven gir i dag et vern for juridiske personer. Selv om diskrimineringsloven gir et vern for juridiske personer, mener departementet at hovedformålet med diskrimineringslovene, er å gi mennesker et diskrimineringsvern. Dette gjenspeiles i formålsbestemmelsene til diskrimineringslovene.

Departementet har også lagt vekt på at utvalget foreslår at kun fysiske personer skal være rettighetssubjekter etter diskrimineringslovene, og viser til at flertallet av de høringsinstansene som kommenterte utvalgets forslag, støttet forslaget om at diskrimineringsvernet kun skal omfatte fysiske personer.

Departementet er enig med utvalget i at det må legges til grunn at usaklig forskjellsbehandling av juridiske personer kan forekomme i enkelte situasjoner, selv om det ikke er dokumentert hvor utbredt slik forskjellsbehandling er. NAV peker i sin høringsuttalelse på at det kan være en viss risiko for diskriminering av interesseorganisasjoner. Et eksempel på dette kan være et hotell som ikke ønsker å ta i mot en interesseorganisasjon på grunn av at eier har fordommer mot det diskrimineringsgrunnlaget som interesseorganisasjonen representerer.

Departementet mener at spørsmålet om diskrimineringsvern må vurderes i lys av at juridiske personer etter dagens regler allerede har et visst vern, som for eksempel ulovfestede saklighetsregler i offentlig sektor, reglene om offentlige anskaffelser og avtalerettslige regler.

Det er videre slik at små foretak der eieren selv utfører alle, eller størstedelen av virksomhetens oppgaver, etter omstendighetene kan være vernet etter gjeldende diskrimineringslovgivning som fysisk person. Forskjellsbehandlingen vil i disse tilfellene regnes som rettet mot eieren selv, slik at det er eieren og ikke foretaket som er rettsubjekt.

Departementet viser også til at Likestillings- og diskrimineringsnemnda har behandlet saker om diskriminering av juridiske personer. Et eksempel er nemndas avgjørelse nr. 2/2008 som gjaldt et kvinnelig fotballag som mente seg for-

skjellsbehandlet av Norges Fotballforbund. Laget var med i den norske toppserien og søkte Fotballforbundet om dispensasjon til innleie av keeper og fikk avslag. Laget mente seg forskjellsbehandlet sammenliknet med to herrelag som ble innvilget dispensasjon. Nemnda behandlet saken fordi den mente at en eventuell forskjellsbehandling av fotballaget måtte betraktes som forskjellsbehandling av de kvinnene som utgjorde laget. Det var ikke avgjørende at et idrettslag formelt sett sto som klager. Nemnda fant imidlertid ingen holdepunkter for at forbundets behandling av dispensasjonssøknader var i strid med likestillingsloven § 3.

For øvrig viser departementet også til utvalgets antagelse om at i arbeidslivet skjer forskjellsbehandling som regel overfor arbeidstakere, arbeidssøkere og selvstendige næringsdrivende, det vil si fysiske personer. Forskjellsbehandling i næringsvirksomhet kan for eksempel forekomme med hensyn til avtaler om varer og tjenester mellom private. Departementet viser her til at forekomsten av usaklig forskjellsbehandling antagelig vil være lite aktuelt for flere av de samfunnsområder som diskrimineringslovene omfatter.

Utvalget peker også på muligheten for at et vern for juridiske personer kan bli påberopt av økonomiske eller konkurransemessige hensyn, og at dette kan bidra til en rettsutvikling bort fra det menneskerettslige utgangspunktet. Departementet støtter dette synspunktet. For øvrig viser departementet til utvalgets vurdering av at det ikke er forpliktelser etter EØS-avtalen eller øvrige EU-rettslige regler.

På denne bakgrunn foreslår departementet at det ikke innføres vern for juridiske personer i de øvrige diskrimineringslovene. Dette betyr at virksomheter, organisasjoner og andre juridiske personer ikke skal kunne påberope seg diskrimineringsvern etter andre diskrimineringslover enn diskrimineringsloven om etnisitet. I slike tilfeller vil virksomheter uansett kunne påberope seg alminnelige offentligrettslige saklighetskrav hvis det er tale om usaklig forskjellsbehandling fra det offentliges side, og eventuelt vernet etter Den europeiske menneskerettskonvensjon og menneskerettsloven.

9 Lovenes saklige virkeområde

Departementet foreslår at diskrimineringslovene i utgangspunktet skal gjelde på alle samfunnsområder. Gjeldende regler i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om unntak for personlige forhold videreføres. Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering skal ha samme virkeområde. Det foreslås ingen endringer i likestillingslovens saklige virkeområde.

Diskrimineringslovutvalget omtaler saklig virkeområde i NOU 2009: 14 kapittel 10 side 106.

9.1 Gjeldende rett

Diskrimineringslovene gjelder i utgangspunktet på alle samfunnsområder, det vil si i arbeidslivet, skole og utdanning, helse- og omsorgstjenester, organisasjoner, offentlige og private tjenester, trossamfunn mv., jf. likestillingsloven § 2, diskrimineringsloven § 3 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 2.

Diskrimineringsloven gjelder likevel ikke i «familieliv og personlige forhold». Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har et tilsvarende unntak for «familieliv og andre forhold av personlig karakter».

Diskrimineringsloven har også et unntak fra forbudet mot diskriminering på grunn av religion og livssyn for handlinger og aktiviteter i regi av tros- og livssynssamfunn og virksomheter med et religiøst eller livssynsmessig formål. Unntaket er betinget av at handlingene eller aktivitetene er av betydning for gjennomføringen av samfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål. Dette unntaket gjelder ikke på arbeidslivets område.

Likestillingsloven gjelder derimot på alle områder, men håndheves ikke av Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda eller domstolene i «familieliv og rent personlige forhold». Ut fra ordlyden i loven kan domstolene håndheve loven også her, men ut fra forarbeidene fremgår det at meningen var en ren symbolbestemmelse som heller ikke skulle håndheves av domstolene

(Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) kapittel 3.1.1 side 22 og Ot.prp. nr. 1 (1977-1978) kapittel 3.2.2 side 6). Dette er også slik gjeldende likestillingslov har blitt forstått, jf. forarbeidene til diskrimineringsloven (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 9.2.8.1 side 75). Det har ikke vært noen slike saker for domstolene.

Uttrykkene «personlige forhold», «rent personlige forhold» og «forhold av personlig karakter» skal fortolkes likt.

9.2 Høringsforslag og høringsuttalelser

9.2.1 Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalgets flertall (åtte medlemmer) foreslo at familieliv og andre rent personlige forhold skal unntas fra den samlede diskrimineringslovens virkeområde.

Utvalgets mindretall (ett medlem) foreslo at loven skal komme til anvendelse på familieliv og andre rent personlige forhold, og at diskriminering i slike forhold skal kunne håndheves av domstolene. Mindretallet forutsatte at det vil bli få slike saker i domstolene fordi terskelen for å reise sak antakelig vil være høy for de fleste.

9.2.2 Høringsuttalelser

I høringen får flertallets forslag om at diskrimineringsforbudet ikke bør gjelde i personlige forhold, støtte fra *Regjeringsadvokaten*, *Arbeids- og velferdsdirektoratet*, *Barneombudet*, *HSH*, *YS*, *Advokatforeningen* mfl.

Regjeringsadvokaten mener at prinsippet om delt bevisbyrde vil være problematisk å anvende i personlige forhold og at i slike forhold bør det utvises varsomhet for å unngå urettmessig stigmatisering av innklagede.

Advokatforeningen mener at det ikke bør være bestemmelser i loven som ikke kan håndheves, da lovverket ikke bør ha en rent symbolsk funksjon. *Advokatforeningen* uttaler videre:

«Diskrimineringsvernet ville ha vært svært begrenset på dette området, ut fra den friheten som følger av retten til familieliv og privatliv. Et generelt unntak innebærer en enklere grense for anvendelse av loven enn å skulle ta stilling til en avveining opp mot retten til privatliv i hvert enkelt tilfelle, og ville ha virket tilslørende for den friheten som følger på det private området, som f. eks. ved private sosiale aktiviteter.»

Barneombudet er enig med utvalgets flertall i at det vil være problematisk å lovfeste et virkeområde der bevisspørsmål og håndheving er såpass problematisk. I tillegg er dette området ikke et rettstomt område, men reguleres av andre lover.

Likestillings- og diskrimineringsombudet, Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved UiO (KVIBALD), Menneskerettsalliansen, Juridisk rådgivning for kvinner (JURK), Kvinnegruppa Ottar, Redd Barna, Reform mfl. støtter mindretallets forslag. Redd Barna og Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved UiO (KVIBALD) reiser spørsmål om forslaget om å unnta personlige forhold er forenlig med våre menneskerettslige forpliktelser.

Likestillings- og diskrimineringsombudet mener at det vil ha en viktig symbolverdi hvis diskrimineringsloven også gjelder i familieliv og andre personlige forhold. Ombudet viser til forarbeidene til likestillingsloven der det sies at det er riktig at likestillingsprinsippet også skal gjelde for det som skjer innen den enkelte husstand, selv om likestilling innenfor hjemmets fire vegger vanskelig kan gjennomtvinges ved hjelp av rettsregler (jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 3.1.1 side 22). Ombudet er imot at forbudet mot kjønnsdiskriminering får et innskrenket saklig virkeområde i forhold til i dag.

Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved UiO (KVIBALD) mener at en oppheving av vernet mot kjønnsdiskriminering i personlige forhold vil utgjøre en positiv legitimering av diskriminering på familie- og privatlivets område:

«I lys av familiens grunnleggende betydning for den enkeltes personlige identitet, utvikling, selvutfoldelse, trygghet og velferd utgjør flertallsforslaget en betydelig svekkelse av individets rettsvern på et helt sentralt livs- og rettsområde. Å sende ut signaler om at diskriminering er rettslig og moralsk akseptabelt i nære mellommenneskelige forhold er, etter Avdelin-

gens oppfatning, egnet til å svekke respekten for eksisterende internasjonale og nasjonale rettsregler som har som formål å beskytte individets menneskerettigheter i familie- og privatlivet.»

9.3 Departementets vurdering

9.3.1 Alle samfunnsområder

Departementet foreslår at alle diskrimineringslovene – likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering – i utgangspunktet skal gjelde på alle samfunnsområder.

Dette er en videreføring av gjeldende rett når det gjelder vernet mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn og nedsatt funksjonsevne.

Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering blir utvidet, se kapittel 16.

9.3.2 Personlige forhold

Unntak for familieliv og andre rent personlige forhold

Departementet har vurdert om diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering skal gjelde i personlige forhold (dvs. familie- og vennskapsforhold og samvær med andre i forbindelse med privatlivet).

Departementet mener at det ikke er kommet nye momenter som gir grunnlag for å endre gjeldende regler i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om unntak fra virkeområdet for familieliv og personlige forhold. Departementet viser til begrunnelsen i forarbeidene til disse lovene (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 9.2.8.1 side 75, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.3.7.1 side 82).

Diskrimineringsloven om seksuell orientering bør ha samme innretning som diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Departementet understreker at unntakene ikke skal legitimere diskriminering og trakassering som skjer innen den enkelte familie eller vennekrets. Departementet viser til at familieliv og andre personlige forhold potensielt kan være en arena for diskriminering og trakassering. Dette gjelder særlig i forhold der makt er ulikt fordelt, som i enkelte ekteskap, eller mellom foreldre og barn. Det kan dreie seg om områder der for-

skjellsbehandling har stor betydning i den enkeltes liv. Dette gjelder ikke bare overgrep, men også mange andre av dagliglivets små og store disposisjoner, for eksempel foreldres økonomiske bistand til barnas utdanning. Forskjellsbehandling i private forhold kan virke urettferdig og få urimelige følger for den som utsettes for det.

En rekke lover regulerer den private sfære og gir de som forskjellsbehandles rettsbeskyttelse. Dette dreier seg derfor ikke om noe «rettstomt» rom der det er fritt frem for dårlig behandling. Vold, tvang og andre grove krenkelser faller utenfor hva diskrimineringslovgivningen skal regulere. Dette reguleres av annen lovgivning, som straffeloven, barnevernloven mv. Et annet eksempel på regulering i andre lover er barneloven som regulerer omsorg, foreldreansvar, barnefordeling og samværsrett etter samlivsbrudd. Det offentlige skal etter barnevernloven ivareta barns interesser overfor foreldre. Arveloven angir regler om pliktdelsarv mv. til ektefelle og livsarvinger.

Et diskrimineringsforbud i andre personlige forhold utenfor familielivet, ville også omfattet dagligdagse og private handlinger styrt av følelser og kanskje ubevisste motiver, for eksempel valg av venner eller medlemskap i bridgeklubben. Departementet mener at lovgiver bør være varsom med å gripe inn i slike personlige relasjoner ved å la diskrimineringsforbudet komme til anvendelse. Noen personlige konflikter er ikke egnet til å løses gjennom rettsregler og domstolsbehandling. Individets rett til privatliv er dessuten vernet i flere internasjonale konvensjoner som Norge er bundet av, jf. særlig EMK artikkel 8.

Departementet legger særlig vekt på at håndheving og bevisføring er vanskelig på familielivets/privatlivets område. Ofte vil det være vanskelig å avdekke diskriminering innen familien eller andre rent personlige livsforhold. Det vil også være svært vanskelig å håndheve et diskrimineringsforbud i den private sfære. Særlig vil det være vanskelig å påvise årsakssammenheng mellom et diskrimineringsgrunnlag og forskjellsbehandlingen, for eksempel når barn i en familie behandles ulikt. Disse rettssikkerhetsproblemene forsterkes av at diskrimineringslovene har regler om oppreisningsansvar som kun er betinget av vanlig uaktsomhet og regler som legger mer av bevisbyrden på den som påstås å ha diskriminert.

Departementet mener at det ikke er hensiktsmessig å vedta nye forbud som ikke kan håndheves. Departementet anser det ikke som ønskelig med lovregler som har en rent symbolsk funksjon.

Departementets vurdering er at det ikke er en generell plikt etter menneskerettighetene til å ha

lovfestede diskrimineringsforbud som gjelder i personlige forhold. Noen konvensjoner, slik som for eksempel FNs kvinnekongresskonvensjon og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, gir en plikt til tiltak også i personlige forhold. Staten har imidlertid frihet i valget av tiltak. Departementet viser her til at det på disse områdene er en rekke andre og mer hensiktsmessige lover og tiltak som er satt i verk.

Departementet kjenner ikke til andre land hvor diskrimineringslovgivning gjelder og eventuelt håndheves i personlige forhold.

Ingen endringer i likestillingsloven

Departementet ønsker imidlertid ikke å innskrenke likestillingslovens virkeområde i forhold til dagens regler og foreslår ingen endringer i disse reglene. Likestillingslovens diskrimineringsforbud vil dermed fortsatt omfatte familielivet og personlige forhold, men skal, som i dag, ikke håndheves av ombudet, nemnda eller domstolene.

Unntakenes rekkevidde

Departementet foreslår at unntakene i alle lovene får samme ordlyd, og endres til «familieliv og andre rent personlige forhold». Dette innebærer ingen endringer i gjeldende rett.

Med familieliv og andre rent personlige forhold siktes det først og fremst til det som foregår i familien, for eksempel mellom ektefeller og samboere, eller mellom foreldre og barn – i forbindelse med barneoppdragelse og forsørgelse, private avtaler om samvær med barn, fordeling av bo etter samlivsbrudd mv. Videre kan det være tale om forfordeling i forbindelse med gaver, utlån mv. eller testamentariske disposisjoner. Det er imidlertid viktig å være klar over at slike forhold ofte vil være regulert av andre lover enn diskrimineringslovgivningen, se ovenfor. Et eksempel når det gjelder andre rent personlige forhold er valg av kjæreste eller ektefelle. Valg av privat omgangskrets og det som foregår mellom venner og i selskapeleg samvær vil også være rent personlige forhold. Foreninger og klubber som har en personlig karakter kan for eksempel være et pokerlag, en lesesirkel eller en venninneklubb.

Utleie av hybel eller liknende tilknyttet egen bolig vil som utgangspunkt omfattes av loven, selv om utleier ikke er et utleiefirma, men en privatperson. Derimot er valg av leietaker til et rom i en leilighet der utleier selv bor, av personlig karakter.

Ansettelsesforhold kan derimot ikke regnes som et privat forhold, selv om det er tale om anset-

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

telse av familiemedlemmer. Dette er i samsvar med alminnelige arbeidsrettslige regler.

10 Diskrimineringsgrunnlag

Departementet redegjør i dette kapittelet for hvilke grunnlag som foreslås omfattet av diskrimineringslovgivningen. Et diskrimineringsgrunnlag er et kjennetegn forbundet med en person som brukes som grunnlag for å behandle en person forskjellig fra andre personer i en tilsvarende situasjon. Diskrimineringsgrunnlagets funksjon i lovgivningen er å angi et forhold som i utgangspunktet ikke kan begrunne dårligere behandling av mennesker. Forskjellsbehandling foretatt på et slikt grunnlag vil være rettsstridig dersom det ikke kan godtgjøres at forskjellsbehandlingen er saklig.

Departementet mener at dagens diskrimineringsgrunnlag kjønn, etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk), religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse bør videreføres.

Departementet foreslår i tillegg at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blir nye lovfestede diskrimineringsgrunnlag.

Lovenes diskrimineringsgrunnlag skal være uttømmende, dvs. at diskrimineringsvernet fortsatt bare skal gjelde forskjellsbehandling som kan knyttes til diskrimineringsgrunnlagene som er angitt i lovteksten.

Departementet foreslår i tillegg visse lovtekniske endringer og språklige endringer i lovtekstene, som ikke endrer innholdet.

Diskrimineringslovutvalget behandler ulike diskrimineringsgrunnlag i NOU 2009: 14 kapittel 12 og 13, side 120 flg.

10.1 Gjeldende rett

Diskrimineringsgrunnlagene i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, arbeidsmiljøloven og boliglovene er kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsarbeid og midlertidig ansettelse.

10.1.1 Kjønn

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn. Loven gjelder på alle samfunnsområder. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, samt transseksualisme, omfattes av vernet mot diskriminering på grunn av kjønn. Se nærmere i kapittel 4.

Forskjellsbehandling mellom menn og kvinner

Likestillingslovens diskrimineringsforbud er formulert som et forbud mot forskjellsbehandling mellom menn og kvinner, jf. § 3.

Diskrimineringsgrunnlaget kjønn omfatter forskjellsbehandling av både kvinner og menn. Diskrimineringsvernet har imidlertid størst praktisk betydning når det gjelder diskriminering av kvinner. Likestillingsloven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling, jf. § 1.

Graviditet og permisjon

Forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel eller amming regnes ifølge likestillingsloven § 3 andre ledd som direkte kjønnsdiskriminering. Det samme gjelder forskjellsbehandling på grunn av utnyttelse av «rettigheter forbeholdt mor eller far».

Vernet mot diskriminering på grunn av graviditet og fødsel er særlig sterkt, og det skal svært mye til før forskjellsbehandling er saklig.

Det er et absolutt vern mot diskriminering på grunn av:

- kvinners svangerskapskontroll (arbeidsmiljøloven § 12-1),
- kvinners svangerskapspermisjon før fødselen (arbeidsmiljøloven § 12-2),
- kvinners seks ukers fødselspermisjon etter fødselen (arbeidsmiljøloven § 12-4),
- kvinners ammefri (arbeidsmiljøloven § 12-8),
- fedres omsorgspermisjon (arbeidsmiljøloven § 12-3) og
- fedres foreldrepermisjon under uttak av fedrekvote (arbeidsmiljøloven § 12-5 og folketrygdloven § 14-12).

Det som ikke fremgår av loven, men av praksis, er at både kvinner og menn også har et vern mot indirekte diskriminering på grunn av foreldrepermisjon (arbeidsmiljøloven § 12-5). Det kan dermed heller ikke leses ut av loven at vernet mot diskriminering på grunn av foreldrepermisjon i noen tilfeller er like sterkt som vernet mot direkte diskriminering, typisk ved ansettelse og oppsigelser. Et forbud mot oppsigelser på grunn av permisjon følger også av arbeidsmiljøloven § 15-9.

Vernet mot diskriminering ved foreldrepermisjon er presisert i likestillingsloven § 4 a. Bestemmelsen ble vedtatt og trådte i kraft i 2012 (se Prop. 126 L (2011-2012)). Bestemmelsen skal verne mot svakere lønnsutvikling og dårligere arbeidsvilkår for øvrig som følge av foreldrepermisjon.

Kjønnsidentitet og transseksualisme

Forskjellsbehandling fordi en person har eller skal gjennomgå kjønnsbekreftende behandling (transseksualisme) innfortolkes i dag i vernet mot kjønnsdiskriminering. Det er en sammenheng mellom diskrimineringsgrunnlagene kjønn og kjønnsidentitet, fordi diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er knyttet til brudd på normer og stereotyper omkring kjønn. Se nærmere om kjønnsidentitet og transseksualisme i kapittel 16.

10.1.2 Etnisitet, religion, livssyn mv.

Forbud mot diskriminering på grunn etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn er lovfestet i diskrimineringsloven. Loven gjelder alle samfunnsområder med unntak av familieliv og andre forhold av personlig karakter.

Nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk som markører for etnisitet

Diskrimineringsloven nevner i dag nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk som diskrimineringsgrunnlag. I forarbeidene beskrives disse grunnlagene som elementene som utgjør diskrimineringsgrunnlaget etnisitet, fremfor å bruke etnisitet som en samlebetegnelse. Denne listen ble valgt fordi det er vanskelig å gi en definisjon av etnisitet. Videre fremgår det at diskrimineringsgrunnlagene delvis vil kunne overlappe hverandre (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.2 side 87-88).

«Rase»

Begrepet «rase» er ikke brukt i diskrimineringsloven. I forarbeidene til diskrimineringsloven viste Kommunal- og regionaldepartementet til at et viktig tiltak for å bli kvitt rasisme, er å bli kvitt forestillingen om at mennesker kan deles inn i ulike raser. Departementet viste til at diskriminering på grunn av oppfatninger eller forestillinger om en persons «rase» klart rammes av forbudet mot etnisk diskriminering, og så derfor ikke behov for å ta med begrepet «rase» i loven (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.4 side 89).

Religion og livssyn

Religion og livssyn er også diskrimineringsgrunnlag i dagens diskrimineringslov. Disse skal ifølge forarbeidene forstås som selvstendige diskrimineringsgrunnlag, i motsetning til de øvrige grunnlagene i listen (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.8 side 90). Dette betyr at vernet gjelder uavhengig av om forskjellsbehandlingen har sammenheng med etnisitet. Et eksempel er diskriminering fordi en person med norsk etnisk bakgrunn tilhører en spesiell kristen frimenighet. Dette har sammenheng med at diskrimineringsvernet på dette grunnlaget også skal verne om religionsfriheten og ytringsfriheten.

10.1.3 Nedsatt funksjonsevne

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven gjelder alle samfunnsområder med unntak av familieliv og andre forhold av personlig karakter. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller kunne bli nedsatt, samt diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Forbudet mot såkalt tilknytningsdiskriminering, diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til, gjelder for eksempel hvis en arbeidsgiver behandler en arbeidstaker med et funksjonshemmet barn dårligere enn andre ansatte.

Loven inneholder regler om plikt til generell (universell utforming) og individuell tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne. Brudd på plikten til tilrettelegging regnes som diskriminering.

Hiv, rusavhengighet, overvekt mv.

Forskjellsbehandling på grunn av hiv er omfattet av vernet mot diskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Se NOU 2009: 14 kapittel 12.6 side 125 og kapittel 12.11 side 138. Rusmisbruk, overvekt og utseendemessige forhold vil unntaksvis regnes som funksjonsnedsettelse dersom tilstanden er av en slik karakter at den har medført nedsatt funksjonsevne, eller tilstanden har sin årsak i en underliggende funksjonsnedsettelse, se NOU 2009: 14 kapittel 12.11.2 side 139, kapittel 12.12 side 140 og kapittel 12.13 side 141. Rusmisbruk, overvekt og utseendemessige forhold vil også omfattes av diskrimineringsvernet dersom forskjellsbehandlingen skjer på grunn av tidligere, fremtidig eller antatt nedsatt funksjonsevne.

Vernet mot diskriminering på grunn av hiv-positivitet omfatter også diskriminering på grunn av frykt for smitte.

I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.8.7 side 113) står det følgende om hiv:

«Trakassering på grunn av fremtidig nedsatt funksjonsevne kan også tenkes. Et eksempel på trakassering på dette grunnlag kan være plaging av en kollega med hiv. En hiv-smittet arbeidstaker kan bli utsatt for trakassering som følge av uberettiget frykt for smitte, for eksempel i forbindelse med bruk av felles toalett eller felles kjøkken.»

Dette støttes av praksis fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kom i sak 40/2011 til at hiv-positive har et vern mot diskriminering på grunn av smittefrykt gjennom forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

10.1.4 Seksuell orientering

Forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Forbudet gjelder i arbeidsforhold. Boliglovene har også forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

Diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering omfatter homofile, lesbiske, bifile og heterofile. Seksuell orientering inkluderer både seksuell legning og seksuell praksis (for eksempel forskjellsbehandling mellom homofile og heterofile samboere). Departementet legger til grunn at begrepet homofili omfatter både homofile menn og lesbiske kvinner.

Begrepet seksuell orientering er relatert til hvilket kjønn en persons kjærighet eller seksualitet er rettet mot, om det er personer av det motsatte kjønn eller av samme kjønn. Forskjellsbehandling på grunn av særlige seksuelle preferanser eller aktiviteter som for eksempel fetisjisme eller sadomasochisme, omfattes derfor ikke av diskrimineringsvernet.

10.1.5 Alder, politisk syn mv.

Diskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse er forbudt etter arbeidsmiljøloven kapittel 13. Arbeidsmiljøloven gjelder arbeidsforhold.

10.1.6 Omsorgsoppgaver

Både likestillingsloven, arbeidsmiljøloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir et vern mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver.

Innfortolkes i vernet mot kjønnsdiskriminering

Som nevnt i kapittel 10.1.1 regnes forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon som kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven.

Diskrimineringsvernet i forbindelse med foreldrepermisjon er presisert i likestillingsloven § 4 a (Prop. 126 L (2011-2012)). Bestemmelsen skal verne mot svakere lønnsutvikling og svakere arbeidsvilkår for øvrig som følge av foreldrepermisjon.

Forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgaver for øvrig, for eksempel på grunn av omsorg for større barn eller gamle foreldre med omsorgsbehov, vil også etter omstendighetene kunne være indirekte kjønnsdiskriminering i strid med likestillingsloven. Dette vernet gjelder etter departementets vurdering likt for kvinner og menn, se kapittel 10.4.3.2.

Arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern

Arbeidsmiljøloven gir også et sterkt oppsigelsesvern i forbindelse med fødsels- og foreldrepermisjon, jf. § 15-9.

Internasjonale regler

Forbud mot diskriminering på grunn av graviditet og fødselspermisjon er nedfelt i FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, EUs likebehandlingsdirektiv og EUs svangerskapsdirektiv.

EUs direktiv om rammeavtale om foreldrepermisjon slår fast at ved permisjonens utløp skal arbeidstakeren ha rett til å få tilbake samme eller tilsvarende stilling som før permisjonen (avtalens § 2). I Coleman-saken (C-303/2006) slo EU-domstolen fast at en arbeidstaker var utsatt for direkte diskriminering på grunn av sin sønns nedsatte funksjonsevne og at slik diskriminering var omfattet av EUs rammedirektiv.

ILO-konvensjon nr. 156 om arbeidstakere med familieforpliktelser fra 1981 gjelder forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunn av omsorgsoppgaver for små barn eller andre familiemedlemmer. Norge er forpliktet etter konvensjonen til å gjøre det til et mål i nasjonal politikk at det skal være mulig for mennesker med familieforpliktelser å skaffe seg arbeid uten å bli diskriminert, jf. artikkel 3. I den grad det er mulig skal ikke ansettelsesforholdet og familieansvaret komme i konflikt med hverandre. Etter artikkel 4 skal myndighetene treffe tiltak for at arbeidstakere med familieansvar skal kunne utøve sin rett til å velge arbeid. Etter artikkel 8 skal familieansvar som sådan ikke være en gyldig grunn for oppsigelse. Konvensjonen pålegger imidlertid ikke Norge å lovfeste et diskrimineringsforbud.

10.1.7 Diskrimineringsgrunnlagene i menneskerettighetskonvensjonene

I kapittel 3 gjøres det rede for diskrimineringsgrunnlagene i de sentrale FN-konvensjonene i kapittel 3.1 og i Den europeiske menneskerettskonvensjon i kapittel 3.3.

10.2 Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget utredet og laget en oversikt over forskjellige aktuelle grunnlag for diskriminering eller akseptabel forskjellsbehandling mellom individer (NOU 2009: 14 kapittel 12 side 120 flg.). Utvalget så nærmere på diskrimineringsgrunnlag som 1) har et lovvern etter dagens regler, 2) omfattes av menneskerettighetskonvensjoner, 3) har et lovvern etter andre lands diskrimineringslovgivning, eller 4) har fellestrekk eller nær sammenheng med de ovennevnte grunnlag.

På denne bakgrunn så utvalget nærmere på følgende grunnlag:

- Kjønn

- Etnisitet
- Religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Alder
- Seksuell orientering
- Politisk syn
- Kønnsidentitet og kjønnsuttrykk (transpersoner)
- Helse (inkludert hiv-positive)
- Utseende
- Overvekt
- Omsorgsoppgaver (omsorg for nærstående)
- Straffedømte, rusavhengige og andre sosialt utsatte grupper
- Statsborgerskap
- Fødsel
- Sosial opprinnelse
- Sivilstand
- Bosted
- Eiendom og økonomisk stilling
- Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon
- Midlertidig ansettelse og deltidsansettelse

Utvalget foreslo at diskrimineringsgrunnlagene i en samlet diskrimineringslov skal være kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn og alder.

Utvalgets flertall (sju av ni medlemmer) foreslo i tillegg at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag ikke skal være uttømmende, men at den skal suppleres med samlekategori «liknende vesentlige forhold ved en person». Her siktes det til grunnlag som har sammenheng eller likhet med de opplistede grunnlagene, i form av personlige forhold som ikke kan endres eller som har stor betydning for den det gjelder. Eksempler på grunnlag som etter omstendighetene skal kunne påberopes under samlekategori vil være kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, omsorg for nærstående, helse, rusavhengighet, overvekt, utseende eller det at en person er straffedømt. De særlige reglene om aktivitets- og redegjøringsplikt, delt bevisbyrde eller erstatning og oppreisning, skal ifølge forslaget ikke gjelde ved diskriminering på grunnlag under samlekategori.

Diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøloven skal ifølge utvalgets forslag være medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse.

Se NOU 2009: 14 kapittel 13 side 154 flg.

10.3 Høringsinstansenes syn

10.3.1 Utvidet vern – behovet for (tydeligere) vern for enkelte grunnlag

Flertallet av høringsinstansene som uttaler seg om utvidet vern, er enige med utvalget i at lovens diskrimineringsvern bør gjelde flere diskrimineringsgrunnlag enn i dag. De fleste av disse støtter utvalgets forslag uten å kommentere nærmere de grunnlagene som utvalget selv peker på.

Noen høringsinstanser peker på bestemte grunnlag som ikke vil få et (tilfredsstillende) vern med de diskrimineringsgrunnlagene som utvalget foreslår skal listes opp i loven. Et grunnlag som særlig fremheves er kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, dvs. et bedre vern for transpersoner. *Helse- og omsorgsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH)* og *Menneskerettsalliansen* løfter frem dette grunnlaget.

Hiv, overvekt og andre helseproblemer er andre grunnlag som nevnes av *Barneombudet, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH), HIVNorge* og *Aksept*.

Omsorgssituasjon/velferdspermisjoner knyttet til omsorg er et grunnlag som trekkes frem av *Arbeids- og velferdsdirektoratet, Norsk sykepleierforbund* og *Aleneforeldreforeningen. Norsk Sykepleierforbund* er kritisk til at dagens diskrimineringsvern for omsorgsoppgaver bare omfatter kvinner, og peker på at å styrke menns rettigheter når det gjelder familie og omsorg er en viktig del av arbeidet for å fremme kjønnslikestilling.

Andre grunnlag som nevnes av enkelte høringsinstanser er språk, hudfarge, oppholdsstatus, straffedømte, sosial opprinnelse, oppholdsstatus, eiendom, økonomisk situasjon og andre grunnlag regulert i menneskerettskonvensjoner.

De som uttaler seg mot at vernet utvides er først og fremst arbeidsgiverorganisasjoner som *NHO, KS* og *HSH*, samt *Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet* og *Finansnæringens Hovedorganisasjon*.

10.3.2 Nye grunnlag i lovens liste

Noen av høringsinstansene tar til orde for at diskrimineringsvernet bør utvides ved å legge til nye grunnlag i listen over diskrimineringsgrunnlag.

Justis- og politidepartementet mener at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag bør utvides dersom reglene om bevisbyrde osv. ikke skal gjelde samlekategorien. *LO* og *NAV* mener at lis-

ten over diskrimineringsgrunnlag bør utvides dersom den ikke suppleres med en samlekategori.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og *Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH)* mener at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør være selvstendige opplistede diskrimineringsgrunnlag i loven. *LLH* mener at det er en:

«alvorlig svakhet ved utredningen (...) at hele spekteret av transpersoner med unntak av transseksuelle ikke gis et diskrimineringsvern på linje med kjønn og seksuell orientering. Internasjonalt er dette på vei inn, og land som Sverige og Ungarn har allerede gitt dette et slikt vern. Det vises i denne forbindelse til Europarådets anbefalinger av i år omkring vernet for transpersoner, samt dennes videre arbeid med å styrke diskrimineringsvernet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, og arbeidet i EU med å kartlegge og forbedre disse gruppernes rettigheter og levekår (...)»

LLH mener videre at hiv-positive og andre med helseproblemer bør ha et diskrimineringsvern gjennom et eget grunnlag:

«Det stigmaet som fortsatt er knyttet til HIV, er et av de største problemene i det forebyggende arbeidet mot HIV-smitte, noe som er alminnelig kjent internasjonalt, jf. FN's anbefalinger i arbeidet mot HIV. Det at HIV-smittede har et vern mot smittehysteri også utenfor arbeidslivet sender et tydelig signal om at usaklig diskriminering av denne gruppen ikke tolereres, noe som er helt avgjørende i arbeidet mot stigma – og i det preventive arbeidet mot videre spredning av viruset.»

Statens råd for likestilling av funksjonshemmede ønsker at myndighetene vurderer muligheten for å utrede språk, inkludert tegnspråk, som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Også *Antirasistisk senter* mener at språk bør med i listen. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* mener derimot at språk bør nevnes i loven, men ikke som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag:

«For å fremme at diskriminering på grunn av språk er forbudt, anbefaler ombudet at «språk» eksplisitt nevnes som et diskrimineringsgrunnlag. Den fremtidige proposisjonen bør også være klar på om språk er begrenset til å være en markør av etnisitet, eller om det skal være et selvstendig grunnlag slik at man har

vern mot diskriminering på grunn av nynorsk, dialekt osv. Ombudet mener diskrimineringsgrunnlaget bør være begrenset til en markør av etnisitet. Diskriminering av personer som bruker alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) eller tegnspråk, må derfor regnes som diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.»

Barneombudet mener at sosial opprinnelse og oppholdsstatus bør være med i listen.

10.3.3 Uttømmende liste eller samlekategori?

Det er stor uenighet mellom høringsinstansene om utvalgets forslag om å utvide diskrimineringsvernet ved å supplere listen over diskrimineringsgrunnlag med en samlekategori. Av de som uttaler seg om dette spørsmålet, er det omtrent like mange som er for som imot.

Blant de som støtter forslaget om en samlekategori er *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Barneombudet, Helsedirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Statens råd for likestilling for funksjonshemmede, YS, UNIO, Akademikerne, Human-Etisk forbund, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), Menneskerettsalliansen, Stopp diskrimineringen, Advokatforeningen, Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved Universitetet i Oslo (KVIBALD)* samt flere kommuner.

Begrunnelser som gis er at en samlekategori vil gi vern for personer som er spesielt utsatte, at det vil gi et fleksibelt regelverk, at det er vanskelig å identifisere og dokumentere i dag hvilke personer som er spesielt utsatt, samt at det vil gi bedre sammenheng med menneskerettighetskonvensjoner som også har en slik samlekategori.

Likestillings- og diskrimineringsombudet:

«støtter utvalgets forslag om å innføre en sekkekategori. Begrunnelsen for dette er først og fremst at internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, som EMK, SP, ØSK, har ikke-uttømmende lister over diskrimineringsgrunnlag. Videre vil en sekkekategori sikre et fleksibelt lovverk som tar høyde for samfunnsutviklingen.»

Menneskerettsalliansen mener at det:

«er viktig å understreke at å gi diskrimineringsvern også til «andre liknende vesentlige forhold», ikke innebærer noen utvanning av diskrimineringsvernet. Norsk lov i dag forbyr alle-

rede diskriminering på grunnlag av bl.a. det å være hvit, norsk eller heterofil. Dagens lov viser at slik lovbeskyttelse ikke utløser noen strøm av ubegrunnede klager, selv om vernet dekker diskrimineringsgrunnlag som i dag har lite behov for beskyttelse. Å ta med «andre liknende vesentlige forhold» betyr bare at alle mennesker beskyttes mot all reell diskriminering når og hvis dette skulle inntreffe.»

Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH) mener at det er et:

«problem at man i norsk rett først må anerkjennes som eget diskrimineringsgrunnlag før man kan få noe vern mot diskriminering. Befolkningen er mangfoldig, og de fleste tilfeller av diskriminering fanges trolig ikke opp gjennom den begrensede lovgivningen som finnes i dag. Internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, som EMK, SP, ØSK, har ikke-uttømmende lister over diskrimineringsgrunnlag. LLH ønsker derfor at det innføres et alminnelig diskrimineringsvern på alle samfunnsområder med delt bevisbyrde for alle. Dersom dette ikke lar seg gjøre, mener vi at det å ha en sekkekategori er et viktig og nødvendig tiltak i arbeidet mot diskriminering. Videre vil en sekkekategori sikre et fleksibelt lovverk som tar høyde for den stadige samfunnsutviklingen. I et samfunnsøkonomisk perspektiv mener vi derfor at det er svært viktig med en slik sikkerhetsventil, både i forhold til utnyttelse av arbeidskraft, og i et helseperspektiv. Folk som utsettes for diskriminering får ofte helseproblemer, avhengig av varigheten, omfanget og håndteringen av diskrimineringen.»

Justis- og politidepartementet peker på det problematiske i at de grunnlag/personer som omfattes av samlekategorien etter utvalgets forslag vil få et svakere diskrimineringsvern enn de som er vernet gjennom lovens liste over diskrimineringsgrunnlag, fordi reglene om aktivitetsplikt, bevisbyrde og erstatning ikke skal gjelde i disse tilfellene.

De som er i mot forslaget om en samlekategori er blant andre *Arbeidsdepartementet, Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet, Regjeringsadvokaten, NHO, KS, HSH* og andre arbeidsgiverorganisasjoner, *Norsk sykepleierforbund, Finansnæringens Hovedorganisasjon, Universitetet i Oslo, Aksept, Aleneforeldreforeningen, Norges Blindeforebund og Bergen kommune.*

Argumenter som påberopes er vanskelige avgrensninger, uklarerhet og dermed uforutsigbar-

het og svak rettssikkerhet for de som kan trekkes til ansvar. Dette kan føre til flere (unødige) tvister. Det bør ifølge disse høringsinstansene være en politisk oppgave for lovgiver, og ikke for domstolene, å bestemme hvem som skal ha et diskrimineringsvern. De mener også at samlekategorien kan ta fokus bort fra de grunnlagene som det er bred enighet om at bør ha et vern.

HSH uttaler følgende som argumenter mot en samlekategori:

«En sekkekategori vil i utgangspunktet overlate avgjørelsen av hva som er beskyttelsesverdige grunnlag til håndhevingsorganene og domstolene. Eventuelle nye diskrimineringsgrunnlag bør etter HSHs oppfatning først inkluderes i lovgivningen etter at behovet har vært vurdert politisk og det foreligger en meget grundig utredning av konsekvenser, særskilt på arbeidslivets område.

Dersom man ikke synliggjør hvilke forhold som omfattes av diskrimineringsforbudet blir det, som utvalgets mindretall påpeker, uklart hvilke omstendigheter som kan eller ikke kan vektlegges. Uttrykkelige diskrimineringsgrunnlag understreker likeverdet for de gruppene/egenskapene som er omfattet av lovverket. Man vil med en «sekkepost» få vanskelige avgrensninger med hensyn til hva som er andre «liknende» vesentlige forhold. Dette kan ta fokus bort fra de tradisjonelle diskrimineringsgrunnlagene som det er bred enighet om å ha vernebestemmelser for.

En slik sekkekategori som utvalget foreslår vil gi mindre rettssikkerhet både for den som påstås å ha brutt en regel og for den som eventuelt skal vernes av den. Enkelt personer vil kunne få en forventning om at de har et beskyttelsesvern som er langt videre enn regelverket er ment å omfatte. Det blir en uforutsigbar rettsstilling for begge parter i arbeidslivet, både med hensyn til hvilke grunnlag som omfattes og om forholdet kan gi saklig grunn til forskjellsbehandling. Dette kan igjen medføre et stort antall tvister.»

KS uttaler at:

«En beskyldning om diskriminering kan være stigmatiserende for den disse beskyldningene rettes mot, og ofte vil den være det for den som påstås diskriminert. Det vil for eksempel være en stor personlig belastning å gå inn i en prosess som nødvendigvis vil ha en viss publisitet, og deretter ikke få medhold. Når en arbeidsta-

ker oppfatter seg utsatt for urett, må han eller hun vurdere både belastning og risiko ved å forfølge dette. Man kan heller ikke se bort fra at det kan oppstå et press fra andre ansatte om å forfølge et forhold. En sekkebestemmelse vil i seg selv innebære en diffus avgrensning som gir lite forutsigbarhet i forhold til sakens utfall. Dette vil etter vår oppfatning være uheldig i forhold til de ansatte som ikke sikkert vet hvilke rettigheter de har, og kan forfølge. Det er der nest uheldig for arbeidsgivere, både fordi de ikke er klare over hva som egentlig kreves, men også fordi den samme usikkerhet hos arbeidstaker vil medføre unødvendig prosess med påfølgende uheldig publisitet og fare for omdømmetap.»

10.4 Departementets vurdering

Departementet har vurdert hvilke diskrimineringsgrunnlag som skal lovfestes og om de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene skal suppleres med en samlekategori.

Departementet foreslår at dagens diskrimineringsgrunnlag kjønn, etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk), religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsarbeid og midlertidig ansettelse videreføres. Departementet foreslår imidlertid noen lovtekniske endringer i ordlyden når det gjelder enkelte av grunnlagene.

Departementet foreslår at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk tas inn som nye diskrimineringsgrunnlag.

Departementet foreslår at diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringslovgivningen angis uttømmende som i dag. Det vil si at de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene ikke suppleres av en samlekategori.

10.4.1 Videreføre dagens grunnlag

10.4.1.1 Kjønn

Departementet foreslår at vernet mot kjønnsdiskriminering videreføres i likestillingsloven, se kapittel 4.1.

Graviditet eller permisjon ved fødsel og adopsjon

Departementet foreslår at det tas inn en presisering i lovens diskrimineringsforbud som sier at diskriminering på grunn av graviditet eller permi-

sjon ved fødsel og adopsjon regnes som kjønnsdiskriminering. Dette forslaget vil ikke innebære endringer i gjeldende rett etter likestillingsloven, men vil kun være en lovteknisk endring. I merkna-dene til lovteksten gis det retningslinjer for avgrensningen mot saklig forskjellsbehandling, som viderefører gjeldende fortolkning av likestillingsloven § 3. Se kapittel 12.4.2 og kommenta-rene til forslaget til ny likestillingslov §§ 5 og 6.

Med denne endringen vil en ta bort skillet mel-lom direkte og indirekte forskjellsbehandling i dagens lovtekst når det gjelder fødsels- og foreld-repermisjon. Gjeldende likestillingslov sier at diskriminering på grunn av graviditet, fødselsper-misjon mv. er direkte diskriminering, mens diskri-minering på grunn av foreldrepermisjon mv. er indirekte diskriminering. Formålet med denne lovteknikken var å implementere EU-rettslige krav ved å få frem at det er et absolutt vern ved graviditet og kortvarig fravær begrunnet i helse-messige forhold eller det nære forholdet til barnet etter fødselen. Ved foreldrepermisjon er forbudet ifølge lovteksten derimot betinget og dermed ikke like strengt.

Departementets forslag vil være mer i samsvar med det reelle innholdet i diskrimineringsvernet. Departementet viser til at i praksis er det ikke et slikt skille med et sterkt vern i en «beskyttet peri-ode» og et svakere vern ved permisjoner lengre enn denne perioden.

I konkrete saker er det mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i samlet permisjon og behandle forholdet under ett. Det er ikke nødvendig å splitte opp argumentasjonen og begrunnelsen hvis forholdet uansett rammes av forbudet mot indirekte diskriminering (Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 16.1 side 111). Nemnda vurderer på denne bakgrunn de fleste av sakene om diskrimi-nering på grunn av graviditet og permisjon etter reglene om indirekte diskriminering.

Ordlyden i den gjeldende likestillingsloven til-slører at vernet mot diskriminering er meget sterkt også ved foreldrepermisjon. Reglene fortol-kes slik at vernet i mange tilfeller er tilnærmet absolutt også ved lengre permisjoner. Men hvor lang denne vernede perioden er, er ikke avklart i praksis. Det må legges til grunn at dette vil måtte variere blant annet med hva slags type forskjells-behandling det er tale om og hvor lang permisjon det er tale om. I den konkrete vurderingen av om forskjellsbehandlingen er saklig, fortolkes reglene slik at jo kortere permisjon det er tale om, desto sterkere er diskrimineringsvernet. Ved ansettelse og oppsigelser er vernet absolutt; det er ingen adgang til å la være å ansette noen eller å

si opp noen fordi de har hatt eller skal ha foreldre-permisjon. Departementets forslag innebærer ingen endringer i dette. Det vises til kapittel 12.4.2.

Lovendringen vil også fjerne den paradoksale situasjonen vi har i dag ved at menn ifølge lovtek-sten skal ha en lengre «beskyttet periode» etter fødselen enn kvinner (menn har tolv uker, mens kvinner har seks uker). Dette er ikke i samsvar med reglens formål og slik de faktisk fortolkes. Situasjonen er en utilsiktet følge av de siste utvi-delsene av fedrekvoten i foreldrepengereglene (folketrygdloven § 14-9).

Dette blir imidlertid uansett endret fra og med 1. juli 2013 da den vedtatte tredelingen av foreldre-engeperioden skal tre i kraft. De nye reglene gir 12 uker til mor og 12 uker til far, som i Prop. 1 S (2012-2013) er foreslått utvidet til 14 uker.

Vernet mot diskriminering på grunn av gravi-ditet eller permisjon ved fødsel og adopsjon gjel-der likt for kvinner og menn.

Transseksualisme

Departementet foreslår at diskriminering på grunn av *transseksualisme* ikke lenger skal regnes som kjønnsdiskriminering, men som diskrimine-ring på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsut-trykk, og reguleres i den nye diskrimineringslo-ven om seksuell orientering. Departementet vil presisere at kjønnskorrigerede og intersexpersoner uansett vil kunne påberope seg både likestillings-loven og den nye diskrimineringsloven om seksu-ell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, avhengig av hva slags diskriminering det er tale om. Se kapittel 16.5.3.2.

10.4.1.2 Etnisitet, religion og livssyn

Departementet foreslår at vernet i diskrimine-ringsloven videreføres i en ny diskrimineringslov om etnisitet. Etnisitet, religion og livssyn lovfestes som egne diskrimineringsgrunnlag i den nye loven. Nasjonal opprinnelse, avstamning, hud-farge og språk defineres i lovteksten som en del av diskrimineringsgrunnlaget etnisitet.

Nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk som del av etnisitetsbegrepet

Departementet mener at forarbeidene til diskrimi-neringsloven må forstås slik at forbudet mot dis-kriminering på grunnlagene nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk gjelder så langt diskrimineringen har sammenheng med etnisitet

eller er etnisk betinget (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.2 side 87-90). Disse grunnlagene kan dermed forstås som undergrupper av det overordnede begrepet etnisitet.

Departementet mener at det ikke bør gjøres endringer i dette. Lovteksten bør imidlertid gi et tydeligere signal enn i dag om at disse grunnlagene ikke er selvstendige diskrimineringsgrunnlag, men at de må ha sammenheng med etnisitet for å omfattes av diskrimineringsvernet.

Dette gjelder etter departementets vurdering også språk. Departementet mener at språk ikke bør lovfestes som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Departementet viser til forarbeidene til diskrimineringsloven der eksemplene som gis på diskriminering på grunn av språk alle er knyttet til etnisitet. Forskjellsbehandling på grunn av en persons språk, bør som i dag bare omfattes av diskrimineringsvernet såfremt forskjellsbehandlingen har sammenheng med en persons etnisitet, typisk hvis det kreves norsk som morsmål til en stilling. Forskjellsbehandling av en med norsk etnisk bakgrunn på grunn av dialekt eller svake engelskferdigheter, vil derfor ikke omfattes av diskrimineringsvernet.

Departementet mener at diskriminering av personer som bruker alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) eller tegnspråk, bør regnes som diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Diskriminering av adopterte barn på grunn av hudfarge bør som i dag regnes som etnisk diskriminering. Dette er i samsvar med gjeldende rett, se Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.6 side 89.

«Rase»

Departementet har vurdert om uttrykket «rase» bør tas inn i lovteksten.

Da diskrimineringsloven ble vedtatt ville en unngå uttrykket rase selv om dette er brukt i internasjonale regler. Dette ble kommentert av FNs rasediskrimineringskomité (CERD) i 2006 og 2011 ved behandlingen av Norges rapporter om implementering av FNs rasediskrimineringskonvensjon. CERD anbefalte at «rase» burde tas inn i lovteksten i tillegg til øvrige grunnlag.

Departementet mener imidlertid at det ikke er behov for å gjøre endringer ved å ta inn markøren «rase» i lovteksten, heller ikke ved en presisering av at det siktes til oppfatninger eller forestillinger om «rase». Det er viktig for å bekjempe rasisme å bli kvitt forestillingen om at mennesker kan deles

i ulike raser. Å bruke uttrykket «rase» i lovteksten kan bidra til å bekrefte slike forestillinger.

Departementet viser til at det er klart at diskriminering på grunn av oppfatninger eller forestillinger om en persons «rase» må regnes som etnisk diskriminering. Dette gjelder allerede i dag (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.4 side 89). Også den nye diskrimineringsloven om etnisitet skal forstås på samme måte.

Religion og livssyn

Departementet mener at det bør fremgå av loven at religion og livssyn, i motsetning til andre diskrimineringsgrunnlag i diskrimineringsloven, er selvstendige grunnlag som er vernet uavhengig av om forskjellsbehandlingen har sammenheng med etnisitet. Religion og livssyn bør derfor lovfestes som egne grunnlag.

10.4.1.3 Nedsatt funksjonsevne

Departementet foreslår at vernet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne videreføres i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Departementet foreslår ingen endringer i innhold når det gjelder begrepet nedsatt funksjonsevne.

Begrepet nedsatt funksjonsevne bør ha samme innhold som i dag. Det vises til Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.4.8 side 90 flg. Se også kapittel 10.4.3 om vern mot diskriminering på grunn av ulike helseproblemer gjennom grunnlaget nedsatt funksjonsevne (hiv, overvekt, rusavhengighet mv.). Diskriminering av personer som bruker alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) eller tegnspråk bør regnes som diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Departementet har vurdert om uttrykket nedsatt funksjonsevne skal endres, enten til funksjonsevne eller til funksjonsnedsettelse.

Diskrimineringslovutvalget foreslo i NOU 2009: 14 at uttrykket funksjonsnedsettelse skal brukes. Utvalget mente at uttrykket «nedsatt funksjonsevne» ikke får frem at mange mennesker med funksjonsnedsettelser har stor funksjonsevne, i den forstand at de fungerer godt på flere områder.

Det er kun noen få høringsinstanser som kommenterer forslaget. De som kommenterer forslaget er imot fordi de mener at andre uttrykk enn nedsatt funksjonsevne eller funksjonsnedsettelse bør brukes.

Norges Blindeforbund opplever forslaget som et nytt «villspor» og ber om at funksjonshemmet igjen tas i bruk som samlebegrep.

Borgerrettsstiftelsen Stopp Diskrimineringen, Menneskerettsalliansen og ULOBA mener derimot at begrepet funksjonsevne bør brukes i stedet for *nedsatt funksjonsevne*. De viser til at grunnlagene kjønn, seksuell orientering, etnisitet mv. innebærer at også menn, heterofile og etnisk norske har et diskrimineringsvern. Et slikt «symmetrisk» grunnlag kan ha betydning i situasjoner hvor minoritetene utgjør majoriteten.

Departementet mener at det ikke foreligger tilstrekkelige grunner til å endre begrepsbruken og mener at uttrykket *nedsatt funksjonsevne* bør beholdes.

Departementet viser til at uttrykkene *nedsatt funksjonsevne* og funksjonsnedsettelse er synonyme og nøytrale betegnelser på individets kroppslige, psykiske og kognitive forutsetninger. I arbeidet med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ble imidlertid *nedsatt funksjonsevne* vurdert som et språklig bedre uttrykk enn funksjonsnedsettelse.

Etter departementets syn er det ikke behov for et vern mot diskriminering på grunn av funksjonsevne for de som ikke har *nedsatt funksjonsevne*. Det gir derfor ingen mening å ha et symmetrisk vern på samme måte som for eksempel ved kjønnsdiskriminering. Tvert imot vil det kunne føre til at personer uten *nedsatt funksjonsevne* kan påberope seg diskrimineringsvernet til hinder for positiv særbehandling av personer med *nedsatt funksjonsevne*.

10.4.1.4 Alder, politisk syn mv.

Departementet foreslår ingen endringer i diskrimineringsvernet når det gjelder grunnlagene alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse. Disse diskrimineringsgrunnlagene skal fortsatt reguleres i arbeidsmiljøloven.

10.4.1.5 Seksuell orientering

Departementet foreslår ingen endringer verken i ordlyd eller innhold når det gjelder begrepet seksuell orientering. Departementet foreslår imidlertid at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering videreføres i en ny diskrimineringslov om seksuell orientering. Vernet utvides til alle samfunnsområder med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold. Se kapittel 9 og kapittel 16.

10.4.2 Kjønnsideitet og kjønnsuttrykk som nytt diskrimineringsgrunnlag

Departementet foreslår at kjønnsideitet og kjønnsuttrykk lovfestes som nye diskrimineringsgrunnlag i den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering. Dette skal gi et tydeligere diskrimineringsvern for transpersoner enn i dag.

Med *kjønnsideitet* siktes det til hva slags kjønn vi opplever oss selv som. Denne opplevelsen kan være i samsvar eller bryte med ens biologiske kjønn. Med *kjønnsuttrykk* menes hvordan kjønnsideiteten bevisst eller ubevisst uttrykkes eller oppfattes av andre, for eksempel med stemme, klær, kroppsspråk, sminke eller frisyre. Se kapittel 16.

10.4.3 Andre grunnlag

Departementet har vurdert om lovens liste over diskrimineringsgrunnlag bør utvides med flere grunnlag.

Departementet har særlig vurdert om helse og omsorgsoppgaver/omsorg for nærstående bør lovfestes som egne diskrimineringsgrunnlag. Disse grunnlagene ble løftet frem av Diskrimineringslovutvalget og av enkelte høringsinstanser. Diskrimineringslovutvalget foreslo at disse grunnlagene skulle ha et vern gjennom samlekategorien «liknende vesentlige forhold ved en person». Kun enkelte høringsinstanser har gitt uttrykk for et behov for et særlig vern på disse grunnlagene.

Siden disse grunnlagene i de fleste praktiske tilfeller allerede er dekket av gjeldende grunnlag, mener departementet at det ikke er behov for å lovfeste disse som egne nye diskrimineringsgrunnlag.

10.4.3.1 Helse (hiv, rusavhengighet, overvekt mv.)

Et mulig diskrimineringsgrunnlag knyttet til helse/helsetilstand kan omfatte hiv-positive, sterkt overvektige, rusavhengige m.fl. Diskrimineringslovutvalget viste til at mange personer blir utsatt for usaklig forskjellsbehandling på grunn av hiv, overvekt, rus og utseende, og dermed har et behov for vern; se NOU 2009: 14 kapittel 12.11.3, kapittel 12.12 og kapittel 12.13 side 139 flg. der forskjellsbehandlingen beskrives nærmere.

Helse innfortolkes i begrepet nedsatt funksjonsevne

Begrepet «nedsatt funksjonsevne» er ikke definert i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Begrepets innhold er imidlertid forklart i forarbeidene til loven.

Begrepet nedsatt funksjonsevne skal fortolkes vidt.

Nedsatt funksjonsevne forklares som tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.4.8.1 side 90). Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon, eller ulike funksjonsnedsettelse på grunn av allergi, hjerte- eller lungesykdommer. Begrepet omfatter også psykiske lidelser som for eksempel depresjon eller bipolare lidelser.

Det stilles ikke krav til varighet eller alvorlighet, men forbigående og helt bagatellmessige forhold som ikke påvirker funksjonsevnen i nevneverdig grad, omfattes ikke. Hva som er årsaken til funksjonsnedsettelsen har heller ikke betydning. Begrepet avgrenses derfor ikke mot tilstander som er forårsaket av individets egen atferd.

Hiv-positive

Diskriminering av personer på grunn av hiv er dekket av vernet mot diskriminering av personer på grunn av nedsatt funksjonsevne. Dette gjelder også tilfeller der diskrimineringen skjer på grunn av frykt for smitte, jf. kap. 10.1.3.

Rusavhengighet, overvekt og utseende

Diskriminering på grunn av rusmisbruk, overvekt eller utseendemessige forhold er vernet i den grad tilstanden har medført nedsatt funksjonsevne, har sin årsak i en underliggende funksjonsnedsettelse eller forskjellsbehandlingen skjer på grunn av tidligere, fremtidig eller antatt nedsatt funksjonsevne, jf. kapittel 10.1.3.

Departementets forslag

Diskrimineringsvernet dekker en del helsetilfeller som ikke følger av en naturlig språklig forståelse av begrepet nedsatt funksjonsevne. I flere av disse tilfellene er det tale om personer som er særlig utsatt for usaklig forskjellsbehandling.

Departementet mener likevel at det ikke er behov for en endring i diskrimineringsreglene når det gjelder ulike helsetilstander. Lovfesting som eget diskrimineringsgrunnlag i tillegg ville innebære en stor grad av unødvendig dobbeltregulering. Videre vil helse som et eget diskrimineringsgrunnlag skape vanskelige avgrensninger nedad

mot diagnoser og lidelser som ikke påvirker funksjonsevnen.

10.4.3.2 Omsorgsoppgaver

Departementet har vurdert om omsorgsoppgaver eller omsorg for nærstående bør lovfestes som et eget diskrimineringsgrunnlag. I dag omfatter vernet mot diskriminering på grunn av kjønn omsorgsoppgaver knyttet til permisjon ved fødsel og adopsjon, jf. likestillingsloven § 3 første og andre ledd. Dette vernet omfatter kvinner og menn på lik linje, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6.6.2 side 37, Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) og Prop 126 L (2011-2012). Vernet mot diskriminering på grunn av omsorg for et familiemedlem med nedsatt funksjonsevne reguleres av vernet mot tilknytningsdiskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 femte ledd. Også dette vernet er kjønnsnøytralt og gjelder dermed for både kvinner og menn.

Etter gjeldende rett vil forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgaver for øvrig, for eksempel på grunn av omsorg for større barn eller gamle foreldre med omsorgsbehov, etter omstendighetene kunne være indirekte kjønnsdiskriminering i strid med likestillingsloven. Det har vært uklart om lovens vern mot indirekte diskriminering på grunn av denne type omsorgsoppgaver gjelder likt for kvinner og menn, se NOU 2009: 14 kapittel 13.5.3 side 170. Etter departementets vurdering skal dette vernet gjelde likt for begge kjønn. Departementet viser til Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6.6.2 side 35 flg. Der viser departementet til at også menn som forskjellsbehandles på grunn av sin omsorgsrolle har samme behov for vern i denne situasjonen som kvinner, og skal vernes av loven.

Departementet mener derfor at likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir et tilstrekkelig vern mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver for både kvinner og menn, og at det ikke er behov for å lovfeste omsorg som et eget diskrimineringsgrunnlag. Departementet legger også vekt på at lovfesting som eget diskrimineringsgrunnlag vil innebære en stor grad av unødvendig dobbeltregulering.

10.4.4 Uttømmende liste

Departementet har vurdert om diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringslovgivningen bør angis uttømmende som i dag, eller om listen over diskrimineringsgrunnlag bør suppleres med en samlekategori i hver enkelt lov.

Formålet med en samlekategori vil være å utvide diskrimineringsvernet. En samlekategori vil bety at grunnlag som ikke er uttrykkelig nevnt i lovene etter omstendighetene likevel vil kunne påberope seg diskrimineringsvernet.

En samlekategori kan sies å gi et mer fleksibelt regelverk ved at en slipper å trekke et skarpt skille mellom de som skal ha vern og de som ikke skal ha et vern, men heller ved å ta stilling fra sak til sak når spørsmålet kommer opp.

En samlekategori kan gi vern for personer som er særlig utsatt, som i dag ikke har et vern eller som det kan være uklart om har et vern.

Hvem som utsettes for diskriminering og på hvilke grunnlag er kulturelt og historisk betinget. En uttømmende liste over diskrimineringsgrunnlag kan derfor hevdes ikke å være så egnet til å treffe mulige fremtidige grunnlag for diskriminering. Det kan videre hevdes at det heller ikke er mulig å komme frem til en liste over diskrimineringsgrunnlag som er dekkende i den forstand at den treffer alle de som i dag er mest utsatt for usaklig forskjellsbehandling.

Menneskerettighetene er ikke i veien for at noen grunnlag kun har et basisvern etter menneskerettighetskonvensjoner inntatt i menneskerettsloven, mens vernet for bestemte grunnlag er gjort mer effektivt gjennom diskrimineringslovene og reglene i disse om bevisbyrde, håndheving osv. Menneskerettighetene er dermed ikke i veien for at diskrimineringslovene har uttømmende lister over diskrimineringsgrunnlag, slik vi har i dag.

Departementet mener at diskrimineringslovene fortsatt bør angi diskrimineringsgrunnlagene uttømmende. En samlekategori slik Diskrimineringslovutvalget foreslår passer dårlig inn i en lovmodell med særlover, i motsetning til en samlet lov slik utvalget foreslo. Det er likevel ikke slike lovtekniske hensyn som har vært utslagsgivende for departementet.

Departementet har, som mange av høringsinstansene, særlig lagt vekt på at en samlekategori vil føre til en uklar rettstilstand, og dermed uforutsigbarhet og svak rettssikkerhet for arbeidsgivere og andre som kan trekkes til ansvar. Det vil være vanskelig å kunne vite hva som omfattes av diskrimineringsvernet. Dette må leses ut av forarbeider eller av domstolspraksis. I tillegg kan en ikke forutsi hvordan domstolene i fremtiden vil bedømme en sak hvis det er tale om et grunnlag som ikke tidligere har vært prøvet. Det blir dermed vanskeligere å forebygge belastende påstander om at en har diskriminert og å forhindre eventuelle erstatningskrav.

Denne uforutsigbarheten vil også gjøre det vanskelig for de som utsettes for forskjellsbehandling å vite om det er tale om ulovlig diskriminering slik at de kan påberope seg diskrimineringsvernet. Svak forutberegnelighet kan føre til flere (unødige) tvister og vanskeliggjøre ombudets håndhevingsoppgave.

Loven kan bli mindre effektiv både ved at enkeltpersoner lar være å ta opp saker om diskriminering fordi de er usikre på om diskrimineringsvernet gjelder, eller ved at man får et stort antall saker som avvises fordi enkeltpersoner har en for vid oppfatning av hva som er diskriminering. Et stort antall saker som avvises kan igjen føre til svekket tillit til loven fordi det kan være vanskelig for de som mener seg diskriminert å forstå bakgrunnen for hvorfor en sak blir avvist.

Det er en fare for at en samlekategori kan ta fokus bort fra de grunnlagene som det er bred enighet om at bør ha et vern. De lovfestede diskrimineringsgrunnlagene gir et signal til virksomheter, arbeidsgivere og håndhevingsmyndigheter om hvilke grunnlag som de særlig bør rette sin oppmerksomhet mot. Grunnlag som er uttrykkelig nevnt i loven gir også et signal om likeverd og anerkjennelse til personer som er særlig utsatte for diskriminering. Et diskrimineringsforbud med en samlekategori, vil i utgangspunktet gi et potensielt vidtrekkende forbud og vil ikke på samme måte peke ut hvem samfunnet ønsker å bedre stillingen for.

Uforutsigbarheten og svekket fokus på de grunnlagene der det er særlig behov for vern, kan svekke diskrimineringslovgivningens effektivitet som virkemiddel for å fremme likestilling.

Departementet mener at det først og fremst bør være en politisk oppgave for lovgiver, og ikke for ombudet, nemnda og domstolene, å bestemme hvem som skal ha et diskrimineringsvern. Avgjørelsen av hvilke omstendigheter som skal kunne påberopes som diskriminering og dermed som grunnlag for å pålegge plikter, er etter departementets syn et spørsmål av utpreget politisk karakter. Slike avgjørelser bør treffes først og fremst av lovgiveren. En samlekategori vil i utgangspunktet overlate avgjørelsen til håndhevingsorganene og domstolene. Eventuelle nye diskrimineringsgrunnlag bør heller som i dag inkluderes i lovgivningen etter at behovet har vært vurdert politisk.

Som mange av høringsinstansene har pekt på, vil Diskrimineringslovutvalgets lovforslag gi et svakere diskrimineringsvern for grunnlag under samlekategorien enn for andre grunnlag fordi reglene

om bevisbyrde, erstatning og aktivitetsplikt etter forslaget ikke skal gjelde i disse tilfellene. Departementet mener det vil være uheldig om en på denne måten får et svakere diskrimineringsforbud for noen grunnlag. Løsningen kan også skape vanskelige tolkningsspørsmål, der en risikerer at de lovfestede grunnlagene likevel fortolkes utvidende for å komme under det sterkere vernet.

Departementet mener at det er et bedre alternativ å ta de grunnlagene som man ønsker å gi et vern inn i loven og på denne måten gi dem et tyde-

lig og fullstendig vern, samt å fortolke de opplistede grunnlagene vidt som i dag.

Departementets forslag

Departementet foreslår at diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringslovgivningen angis uttømmende som i dag. Departementet foreslår med andre ord at de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene ikke suppleres av en samlekategori.

11 Lovenes formål

Departementet foreslår at diskrimineringslovenes formål skal være å fremme likestilling. Dette forklares i lovteksten som likeverd, like muligheter og rettigheter samt tilgjengelighet og tilrettelegging. Departementet foreslår at det fortsatt skal stå i likestillingsloven at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling og at det fortsatt skal stå i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at loven skal bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes. Det foreslås ingen endringer i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse.

Diskrimineringslovutvalget behandler lovens formål i NOU 2009: 14 kapittel 9.

11.1 Gjeldende rett

Formålet med likestillingsloven er ifølge § 1 å fremme likestilling mellom kjønnene. Det presiseres i lovteksten at loven særlig tar sikte på å bedre kvinnens stilling. Det presiseres videre at kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

Formålet med diskrimineringsloven er ifølge § 1 å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Formålet med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er ifølge § 1 å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Det presiseres i bestemmelsen at loven skal bidra til nedbygging av samfunnskapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.

Det følger av arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse § 1-1 bokstav b) at et av lovens formål er å sikre likebehandling i arbeidslivet.

11.2 Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget foreslo følgende formålsbestemmelse:

«Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn, alder og andre liknende vesentlige forhold ved en person. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og rettigheter samt tilgjengelighet og tilrettelegging.»

Utvalget mente at særlige diskrimineringsgrunnlag ikke bør fremheves i formålsbestemmelsen i en samlet diskrimineringslov. Utvalget viste til at loven skal gjelde en rekke diskrimineringsgrunnlag og at noe av begrunnelsen for en samlet lov er at ulike diskrimineringsgrunnlag skal sidestilles. I lovforslagets generelle formål skulle det uansett måtte innfortolkes et formål om å styrke kvinner, personer med funksjonsnedsettelse, etniske minoriteter, eldre og homofile sin stilling i samfunnet, og å ta høyde for deres særlige situasjon.

Det vises til NOU 2009: 14 kapittel 9 side 103 flg.

11.3 Høringen

Flertallet av høringsinstansene kommenterte ikke utvalgets forslag til formålsbestemmelse.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Sametinget, HSH, Reform og Arendal kommune støttet forslaget. UNIO, Kvinnegruppa Ottar, Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) og Rødt var uenige i at presiseringen om kvinners stilling skulle tas ut. Likestillings- og diskrimineringsombudet, Statens råd for likestilling av funksjonshemmede og Norges Handikapforbund var uenige i at presiseringen om nedbygging av funksjonshemmende barrierer skulle tas ut.

11.4 Departementets vurdering

11.4.1 Fremme likestilling

Departementet foreslår, på samme måte som Diskrimineringslovutvalget, at diskrimineringslovenes formål skal være å fremme likestilling. Departementet foreslår videre at likestilling skal forstås som likeverd, like muligheter og rettigheter, samt tilgjengelighet og tilrettelegging.

Begrepet likestilling er ikke entydig og anvendes antakelig ofte uten noen helt klar oppfatning om det nærmere innholdet. De fleste har likevel en intuitiv forståelse av kjerneinnholdet i begrepet likestilling, noe som gjør det egnet som et nøkkelbegrep med hensyn til diskrimineringslovgivningens formål.

I lovgivningen har dette begrepet tradisjonelt blitt brukt i tilknytning til kjønn og kvinners stilling, jf. formålsbestemmelsen i likestillingsloven § 1. Begrepet brukes nå stadig oftere også i relasjon til andre diskrimineringsgrunnlag, jf. for eksempel formålsbestemmelsene i diskrimineringsloven § 1 og diskriminerings- og tilgjengelighetslovens § 1.

Departementet foreslår at formålet med diskrimineringslovene fortsatt skal være likestilling. I formålsbestemmelsene bør dette knyttes til det eller de diskrimineringsgrunnlagene som den enkelte lov omfatter.

Departementet mener at de særlige diskrimineringslovene i utgangspunktet bør ha samme formål. Arbeidsmiljøloven står imidlertid her i en særstilling fordi loven kun gjelder i arbeidslivet og fordi lovens formål er knyttet til alle lovens bestemmelser og ikke bare diskrimineringsreglene. Departementet foreslår derfor ingen endringer i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse.

Likeverd

Et element av likestillingsbegrepet er likeverd. Prinsippet om menneskers likeverd er et fundament for menneskerettighetene, og er uttrykkelig slått fast i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Demokratiet og velferdssamfunnet bygger på at alle mennesker er like verdifulle og har samme menneskeverd. Likeverd innebærer en rett til å bli respektert for den man er, uavhengig av biologiske, sosiale og kulturelle forskjeller.

Like rettigheter og like muligheter

Ett formål med diskrimineringslovgivningen er å styrke utsatte individers stilling i samfunnet. I

norsk likestillingsperspektiv har oppmerksomheten særlig vært rettet mot kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne, innvandrere, etniske minoriteter, homofile og eldre.

Likestilling for individer betyr at alle skal ha like rettigheter og like muligheter. Alle skal for eksempel ha like muligheter til utdanning, arbeid og inntekt så vel som tilgang til boliger, varer og tjenester.

Alle skal selvsagt ha like formelle muligheter. Men like formelle muligheter er ikke tilstrekkelig. Alle bør også ha like reelle muligheter. Mulighetene bør rent faktisk kunne benyttes. Våre forutsetninger med hensyn til språk, funksjonsevne, religion, kulturell bakgrunn osv., har betydning for den enkeltes reelle muligheter. Dette betyr blant annet at tjenester bør tilrettelegges slik at de møter de forskjellige behovene i befolkningen.

Diskrimineringslovgivningen skal påvirke holdninger og øke bevisstheten om diskriminerende praksis og barrierer. Tilsynelatende nøytrale regler, praksis, kultur og forutsetninger kan føre til strukturelle ulemper for enkelte. Dette kan bidra til å øke forståelsen for at en saklig behandling ofte krever en differensiert tilnærming for å møte relevante forskjeller i behov.

Diskrimineringsvernet skal fremme demokratiet. Like muligheter innebærer en nedbygging av mekanismer som fører til utestengning, underklasse og underrepresentasjon; og en opprettelse av mekanismer (tiltak) som bidrar til inkludering og en rettferdig representasjon på samfunnets arenaer. Diskrimineringsvernet bidrar således til å integrere representanter for ulike grupper i styringsprosesser og samfunnsdebatter. Vernet skal også sikre at rettsstatens idealer – som likhet for loven, forutberegnelighet og vernet mot vilkårlighet og maktmisbruk – oppfylles og ivaretas.

Tilgjengelighet og tilrettelegging

Likestilling innebærer også tilgjengelighet. Med det menes at samfunnet organiseres og innrettes slik at alle kan delta på ulike arenaer, benytte rettigheter og tjenestetilbud, ta utdanning, få arbeid, ha egen inntekt osv. Bygninger, transportmidler mv. må gjøres tilgjengelige for alle. Tilgjengeligheten er en forutsetning for samfunnsdeltakelse.

Tilgjengelighet betyr at det må tas hensyn til at vi er forskjellige. Samfunnet må tilpasses våre ulike behov og forutsetninger.

Manglende tilgjengelighet fungerer som barrierer mot like muligheter og lik deltakelse. Dette er et likeverdsproblem og et demokratisk problem. I tillegg vil manglende tilgjengelighet være

et praktisk problem og kunne oppleves krenkende. Det er derfor et mål å fjerne eksisterende barrierer og å hindre at nye skapes. For eksempel skyldes utestengning av mennesker med nedsatt funksjonsevne ofte at det fysiske miljøet er utformet slik at det hindrer deres deltakelse. Barrierer kan også eksistere i andre former, for eksempel språklige barrierer.

Mål om tilgjengelighet knyttes gjerne til personer med nedsatt funksjonsevne. Departementet mener imidlertid at tilgjengelighet også kan være relevant når det gjelder andre grupper i samfunnet.

For å få bedre frem at også andre enn personer med nedsatt funksjonsevne opplever slike samfunnskapte barrierer, bør målet om tilgjengelighet suppleres med et mål om tilrettelegging. For eksempel vil personer som ikke behersker norsk ha problemer med å få nødvendig informasjon og å fylle ut skjemaer. Et annet eksempel er arbeidsmiljø, arbeidstid og andre arbeidsvilkår som ikke alltid er tilpasset arbeidstakere som er gravide eller som har omsorg for små barn. Dette fører til at disse arbeidstakerne ikke får samme muligheter i arbeidslivet som andre.

Målet om tilgjengelighet og tilrettelegging operasjonaliseres gjennom reglene om universell utforming og individuell tilrettelegging i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Målet har også sammenheng med forbudet mot indirekte diskriminering, som etter de ulike lovene fortolkes slik at det innebærer en viss plikt til aktive handlinger og tilpasninger. For å bruke et av eksemplene fra forrige avsnitt: Det kan være diskriminerende ikke å gjøre tilpasninger i arbeidsforholdet slik at gravide arbeidstakere kan fortsette å arbeide frem mot fødselen. Overfor transpersoner kan det være diskriminerende ikke å gjøre endringer i lønns slipper, adgangskort, e-postadresser osv. når en arbeidstaker får nytt navn og personnummer etter kjønnsbekreftende behandling.

I tillegg har målet sammenheng med plikten til aktivt likestillingsarbeid. For en arbeidsgiver kan dette bety at det tas særlige hensyn eller settes i verk egne tiltak rettet mot enkelte ansatte, for eksempel de som tilhører et bestemt trossamfunn.

Departementet mener derfor at målet om tilgjengelighet og tilrettelegging bør tas inn i alle diskrimineringslovene. At dette løftes frem i formålsbestemmelsen vil ikke innebære innholdsmessige endringer i diskrimineringsvernet.

11.4.2 Bedre kvinners stilling og bygge ned funksjonshemmende barrierer

Departementet mener at det fortsatt bør stå i likestillingsloven at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling og at det fortsatt bør stå i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at loven skal bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer og hindre at det skapes nye.

Departementet er enig med Diskrimineringslovutvalget i at alle diskrimineringsgrunnlag tar særlig sikte på å verne noen personer, uten at dette er uttrykt i lovteksten. For eksempel gjelder forbudet mot aldersdiskriminering alle aldersnivå, men retter seg særlig mot eldre og seniorpolitiske formål. Forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering gjelder heterofile, så vel som homofile, lesbiske og bifile. Det er likevel ingen tvil om at det er homofile, lesbiske og bifile som har sterkest behov for vern. Tilsvarende gjelder vernet mot diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Forbudet gjelder enhver diskriminering begrunnet i slike forhold, og kan også påberopes av personer med etnisk norsk eller kristen bakgrunn. Diskrimineringsvernet er likevel motivert av etniske minoriteters faktiske situasjon og at de er særlig utsatt for diskriminering.

Likestillingsloven forbyr kjønnsdiskriminering av både kvinner og menn. Det fremheves likevel i lovtekst og forarbeider at loven særlig tar sikte på å fremme kvinners stilling. Dette begrunnes slik i forarbeidene:

«Det har også vært innvendt at en lov om likestilling mellom kjønnene kan virke til å tilsløre de reelle problemene, ved at den tilsynelatende legger like stor vekt på menns vansker og begrensninger innenfor det tradisjonelle kjønnsrollemønster som kvinners. Det har derfor vært hevdet at det som kreves i dagens situasjon er lovregler som forbyr diskriminering av kvinner, og som sikrer kvinner særrettigheter i samfunnet. Departementet er enig i at lovens praktiske hovedmål i dagens samfunn og i lang tid framover må være å bedre kvinners stilling. (...) Det er fullt mulig innenfor rammen av en lov som forbyr forskjellsbehandling på grunn av kjønn, å sikre at loven særlig skal virke til fordel for den svakere part.» (Ot.prp. nr. 1 (1977-1978) kapittel 3.1 side 5-6).

Departementet vil bemerke at, selv om menn kan diskrimineres på grunn av kjønn i noen situasjoner, er det fremdeles slik at kvinner diskrimineres i større grad enn menn, og at kvinner har en svakere

stilling enn menn på mange samfunnsområder. I denne sammenheng bør det også legges vekt på at FNs kvinnekongresskonvensjon kun gjelder diskriminering av og rettigheter for *kvinner*.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har en noe annen karakter enn de andre diskrimineringslovene ved at den allerede ved formuleringen av diskrimineringsgrunnlaget retter seg mot personer med nedsatt funksjonsevne. For disse personene er nedbygging av funksjonshemmende barrierer en helt avgjørende faktor for deltakelse og muligheter i samfunnet. I forarbeidene presiseres det at:

«loven også skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes. Denne formuleringen understreker viktigheten av å fjerne eksisterende barrierer, samtidig som det er et mål om aktivt å hindre at nye diskriminerende barrierer oppstår.» (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.2.5 side 76).

Departementet viser til at flere høringsinstanser var uenige i at gjeldende presiseringer i likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven skulle bortfalle.

Departementet viser også til at utvalgets forslag ikke skulle innebære noen endringer i gjeldende rett. Det var utvalgets mening at presiseringene skulle innfortolkes i den nye formålsbestemmelsen, selv om de ikke skulle fremgå av loven.

Å fremme kvinners stilling og å bygge ned funksjonshemmende barrierer skulle fortsatt være en del av formålet med diskrimineringsvernet. Flere høringsinstanser ga sin tilslutning til dette.

Det er kun likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som i dag har formålsbestemmelser som retter seg mot bestemte individer. Dette korresponderer med FNs kvinnekongresskonvensjon og konvensjonen om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne, som i dette aspektet skiller seg fra de andre FN-konvensjonene om diskriminering.

Departementet mener at det er behov for å presisere dette i lovteksten og ikke bare i forarbeidene. Dette ble påpekt av flere høringsinstanser. Å løfte frem noen særlige hensyn knyttet til bestemte grunnlag i lovteksten er i tillegg lovteknisk enklere når disse grunnlagene reguleres i egne lover.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at formålsbestemmelsene i de fire diskrimineringslovene skal inneholde følgende hovedelementer:

- Fremme likestilling
- En definisjon av hva likestilling innebærer

I tillegg skal formålsbestemmelsene i likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven angi henholdsvis at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling og bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.

12 Diskrimineringsforbudet og lovlig forskjellsbehandling

Dette kapittelet omhandler hvordan diskrimineringsforbudet og adgangen til lovlig forskjellsbehandling skal utformes i diskrimineringslovene.

Departementet foreslår at det utformes en likelydende bestemmelse i diskrimineringslovene, som slår fast hovedregelen om at direkte og indirekte diskriminering er forbudt. Departementet foreslår videre at forbudsbestemmelsen skal definere direkte og indirekte forskjellsbehandling. Forbudsbestemmelsen skal også uttrykkelig regulere forskjellsbehandling på grunn av eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold samt tilknytningsdiskriminering.

Diskrimineringsgrunnlagene drøftes i kapittel 10 og diskrimineringsforbudenenes saklige virkeområde drøftes i kapittel 9.

Departementet har videre vurdert gjeldende regler i diskrimineringslovene om saklig forskjellsbehandling. Departementet foreslår en likelydende, generell bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling i hver lov. Departementet foreslår videre at bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling skal gjelde generelt, og erstatte særreglene for trossamfunn til å forskjellsbehandle.

Departementets forslag innebærer at bestemmelsene i diskrimineringslovene om forbud mot diskriminering og lovlig forskjellsbehandling får en ny felles språkdrakt og struktur. Forslagene er av lovteknisk karakter og innebærer ingen endringer i gjeldende rett når det gjelder forbud mot diskriminering og adgangen til lovlig forskjellsbehandling.

Diskrimineringslovutvalget behandler diskrimineringsforbud og lovlig forskjellsbehandling i NOU 2009: 14 kapittel 15 side 184 og kapittel 16 side 189.

12.1 Gjeldende rett

12.1.1 Kjønn

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn. Dette er i § 3 formulert som et forbud mot forskjellsbehandling av kvinner og menn. Loven forbyr direkte og indirekte diskriminering, instruks om å diskriminere og medvirkning til diskriminering.

Direkte og indirekte forskjellsbehandling

Med direkte forskjellsbehandling menes etter § 3 andre ledd nr. 1 handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Handlinger som setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far. Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. § 3 tredje ledd.

Unntak

Unntatt fra diskrimineringsforbudet er indirekte forskjellsbehandling som er saklig begrunnet. Etter § 3 fjerde ledd er indirekte forskjellsbehandling tillatt i særlige tilfeller dersom forskjellsbehandlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, forskjellsbehandlingen er egnet til å realisere formålet og virkningen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. Det er således flere vilkår som må oppfylles.

I tillegg forutsettes det at noen svært unntaksvis former for direkte forskjellsbehandling er saklige, og dermed lovlige. Et eksempel er hvis det er nødvendig med et spesielt kjønn for å fylle arbeidsoppgavene, for eksempel dersom en teatergruppe trenger en kvinnelig skuespiller til å spille den kvinnelige hovedrollen i et stykke. Også hensynet til bluferdighet kan utgjøre saklig grunn til forskjellsbehandling på grunn av kjønn etter denne unntaksregelen. Det er uklart hvor langt denne ulovfestede regelen rekker. Det er uansett tale om en meget snever adgang til forskjellsbehandling i særlige unntakstilfeller på bakgrunn av en konkret vurdering.

Videre er det et unntak fra diskrimineringsforbudet for trossamfunn etter likestillingsloven § 3 femte ledd. Forskjellsbehandlingen må være saklig, nødvendig og forholdsmessig, jf. femte ledd.

Se mer om innholdet av diskrimineringsforbudet i likestillingsloven i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6 side 27 flg.

12.1.2 Etnisitet, religion, livssyn mv.

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, religion, livssyn mv. Dette er i § 4 formulert som et forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Videre er medvirkning til diskriminering forbudt.

Direkte og indirekte forskjellsbehandling

Med direkte forskjellsbehandling menes etter § 4 første ledd en handling eller unnlattelse som har til formål eller virkning at personer eller foretak på de nevnte grunnlag blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.

Indirekte diskriminering defineres i § 4 tredje ledd som enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av de vernede grunnlag blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Indirekte diskriminering i arbeidslivet er etter samme bestemmelse definert som enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av de vernede grunnlag. Lovens forbud mot indirekte diskriminering er strengere i arbeidsforhold enn på andre samfunnsområder.

Unntak

Unntatt fra forbudet mot diskriminering på grunn av religion og livssyn er handlinger og aktiviteter i regi av tros- og livssynssamfunn og virksomheter med et religiøst eller livssynsmessig formål. For å falle inn under unntaket må handlingene eller aktivitetene være av betydning for gjennomføringen av trossamfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål, jf. § 3 første ledd tredje punktum. Avgjørende vil være om handlingen eller aktiviteten knytter seg til utøvelsen av religionen eller livssynet. Unntaket gjelder imidlertid ikke på arbeidslivets område.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven, jf. § 4 fjerde ledd. Dette unntaket gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling.

Forbudet mot diskriminering i i diskrimineringsloven er nærmere utdypet i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10 side 82 flg.

12.1.3 Nedsatt funksjonsevne

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Dette er i § 4 formulert som et forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Det er også forbudt å medvirke til diskriminering og gi instruks om diskriminering. Brudd på lovens tilretteleggingsbestemmelser utgjør diskriminering.

Direkte og indirekte diskriminering

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har til formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, jf. § 4 andre ledd. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre, jf. § 4 tredje ledd.

Unntak

Det gjelder visse unntak fra lovens diskrimineringsforbud. Unntatt fra diskrimineringsforbudet er saklig forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering, jf. § 4 fjerde ledd. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, jf. § 4 fjerde ledd andre punktum.

Eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold

Forbudet mot diskriminering omfatter diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, jf. § 4 femte ledd. Diskrimine-

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

ringsvernet omfatter ikke kun diskriminering på grunn av egen funksjonsnedsettelse.

Tilknytningsdiskriminering

Diskrimineringsvernet omfatter også diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne, jf. § 4 femte ledd.

Forbudet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er omtalt i Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) punkt 9.5 side 94 flg.

12.1.4 Seksuell orientering, alder, politisk syn mv.

Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, alder, deltidsarbeid eller midlertidig ansettelse. Dette er i § 13-1 formulert som et forbud mot direkte og indirekte diskriminering og forbud mot trakassering og instruks om å diskriminere.

Direkte og indirekte diskriminering

Begrepene direkte og indirekte diskriminering er ikke definert i arbeidsmiljøloven. Det fremgår av lovens forarbeider at det med direkte diskriminering menes at en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av et av de nevnte forhold behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at noen stilles dårligere enn andre av de grunner som omfattes av loven, se Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 35.

Unntak

Unntak fra diskrimineringsforbudet følger av § 13-3. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering, jf. § 13-3 første ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er etter § 13-3 andre ledd ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt. Det er således noe større

adgang til forskjellsbehandling på grunn av alder og forskjellsbehandling av deltidsansatte og midlertidig ansatte enn etter lovens andre diskrimineringsgrunnlag. For disse grunnlagene kreves ikke at forskjellsbehandlingen er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke. Forskjellsbehandling må likevel være nødvendig for å oppnå et saklig formål.

Forbudet i arbeidsmiljøloven er omtalt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) merknadene til § 13-1 side 325 jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.2 side 25 flg.

Se kapittel 4 for omtale av diskrimineringsforbudene i boliglovene og sjømannsloven.

12.2 Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009: 14)

Diskrimineringsforbudet

Utvalget foreslo et felles diskrimineringsforbud for alle lovens diskrimineringsgrunnlag som skal erstatte forbudet mot diskriminering i likestillingsloven § 3, diskrimineringsloven § 4, arbeidsmiljøloven § 13-1 jf. § 13-3, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 og boliglovene.

Lovforslaget har følgende hovedelementer:

- forbud mot diskriminering som hovedregel
- definisjoner av direkte og indirekte forskjellsbehandling
- unntak fra forbudet

Utvalget vurderte om loven skal bruke uttrykket forskjellsbehandling slik som i likestillingsloven, eller uttrykket diskriminering slik som i arbeidsmiljøloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Utvalgets flertall (6 av ni medlemmer) foreslo et forbud mot diskriminering. Utvalget var enstemmig når det gjaldt resten av utformingen av diskrimineringsforbudet.

Diskriminering skal forstås som direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er saklig begrunnet. Utvalget foreslår derfor at lovteksten bruker uttrykkene direkte og indirekte forskjellsbehandling, samtidig som diskrimineringsforbudet avgrenses uttrykkelig mot saklig forskjellsbehandling. Det følger av dette at usaklig direkte forskjellsbehandling vil være direkte diskriminering i strid med loven, mens usaklig indirekte forskjellsbehandling vil være indirekte diskriminering i strid med loven.

Begrepene direkte og indirekte forskjellsbehandling er i utvalgets lovforslag definert etter mønster av diskrimineringsloven og diskrimine-

rings- og tilgjengelighetsloven. Dette skal forstås på samme måte som de tilsvarende begrepene i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven. Forslaget innebærer med dette ingen endringer i gjeldende regler. Utvalget mente imidlertid at indirekte forskjellsbehandling ikke bør defineres på andre måter på andre samfunnsområder enn i arbeidslivet, slik det er gjort i definisjonen i diskrimineringsloven § 4 tredje ledd. Utvalget var derimot enig i at det bør være et særlig sterkt diskrimineringsvern i arbeidsforhold, hvor det foreslås en skjerpert unntaksregel.

Se NOU 2009: 14, kapittel 15 side 184-186.

Unntak

Utvalget foreslo at det lovfestet et generelt unntak for saklig forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, er nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, skal etter denne bestemmelsen ikke regnes som diskriminering i strid med loven. Denne unntaksbestemmelsen skal gjelde for alle lovens diskrimineringsgrunnlag og for hele virkeområdet til lovens diskrimineringsforbud.

Utvalget foreslo at vilkårene for forskjellsbehandling skjerpes i arbeidsforhold ved at det skal være et tilleggsvilkår at kjønn, seksuell orientering, hudfarge el. er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke (jf. lovforslaget § 5 første ledd andre punktum).

Utvalget foreslo også særlige unntaksregler ved forskjellsbehandling på grunn av alder, jf. lovforslaget § 5 andre ledd første punktum. Det lovfestet at generelle saklige aldersgrenser i lov, forskrift eller landsomfattende tariffavtaler ikke er i strid med forbudet mot diskriminering. Utvalget foreslo videre at adgangen til å legge vekt på alder i arbeidsforhold ikke skal være betinget av at en bestemt alder er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, jf. lovforslaget § 5 andre ledd andre punktum. Utvalget foreslo med andre ord at den skjerpede unntaksregelen for arbeidsforhold ikke skal gjelde alder. Arbeidsmiljøloven § 13-3 fjerde ledd som gir hjemmel til å vedta forskrifter om aldersdiskriminering og rekkevidden av unntaket for saklig forskjellsbehandling, ble foreslått opphevet.

Utvalget foreslo i tillegg en avgrenset forskriftshjemmel i loven som kun omfatter kvinner i Forsvaret slik at gjeldende forskrift om dette hjemlet i likestillingsloven § 2 tredje ledd kan videreføres, jf. lovforslaget § 2 andre ledd.

Se NOU 2009: 14, kapittel 16 side 189-202.

Eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold

Utvalget foreslo at diskrimineringsforbudet skal gjelde forskjellsbehandling på grunn av eksisterende, antatte, tidligere og fremtidige forhold ved en person, jf. lovforslaget § 4 tredje ledd. Denne presiseringen er lovfestet uttrykkelig i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven når det gjelder nedsett funksjonsevne, jf. § 4. Det samme må legges til grunn etter de øvrige diskrimineringslovene, selv om dette ikke er uttrykkelig lovfestet.

Se NOU 2009: 14, kapittel 15 side 186.

Tilknytningsdiskriminering

Utvalget foreslo et vern mot diskriminering på grunn av forhold som omfattes av et av lovens diskrimineringsgrunnlag, inkludert grunnlag som påberopes under sekkekategori, og som gjelder en annen person som den diskriminerte har tilknytning til, jf. lovforslaget § 4 fjerde ledd.

Utvalget viste til at et diskrimineringsvern på grunn av egenskaper ved en annen person allerede i stor utstrekning følger av gjeldende rett. Dels er dette lovfestet, og dels må dette innfortolkes i gjeldende diskrimineringslover. EF-domstolens fortolkning av EUs rammedirektiv skal legges til grunn ved fortolkningen av de bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjennomfører direktivet.

Utvalget mente at en regel om diskriminering på grunn av tilknytning i en samlet diskrimineringslov bør gjelde alle lovens diskrimineringsgrunnlag.

Etter utvalgets syn bør rekkevidden av diskriminering på grunn av tilknytning avklares etter en konkret vurdering. Utvalget antok at jo fjernere tilknytningen er mellom personen/personene som har de aktuelle egenskapene (jf. diskrimineringsgrunnlagene) og den berørte, desto mindre sannsynlighet vil det være for at det er tale om diskriminering. Utvalget la til grunn at det også i disse tilfellene må foreligge en årsakssammenheng mellom den dårligere behandlingen og diskrimineringsgrunnlaget. Dette er lagt til grunn for bestemmelsen om tilknytningsdiskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 femte ledd.

Se NOU 2009: 14, kapittel 15 side 186-188.

12.3 Høringsinstansenes syn

Når det gjelder forslag om en generell unntaksregel er høringsinstansene *Arbeids- og velferdsdirek-*

toratet, Politidirektoratet og Oslo politidistrikt, Sametinget, Spekter, KS, Advokatforeningen, YS, Redd Barna, Askøy kommune, Arendal kommune og Sogn og Fjordane fylkeskommune i all hovedsak positive til utvalgets forslag. Noen av arbeidslivsorganisasjonene mener at tilleggskravet om nødvendighet for utøvelse av arbeid eller yrke, gjør vurderingen unødvendig komplisert. *Spekter* mener at tilleggsvilkåret representerer en komplisert lovgivningsteknikk som organisasjonen ikke kan se noen særlig begrunnelse for, og foreslår at særtillegget sløyfes. Diskrimineringsvernet i slike situasjoner vil sannsynligvis være ivaretatt i det alminnelige nødvendighetskriteriet.

Når det gjelder spørsmålet om trossamfunn støtter en rekke høringsinstanser utvalgets forslag om å la trossamfunn omfattes av lovens generelle unntaksbestemmelse, deriblant *Justis- og beredskapsdepartementet*, *Barneombudet*, *Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved UiO (KVIBALD)*, *HSH* og *Kvinnegruppa Ottar*. *Barneombudet* viser til at endringen gir et viktig signal til barn om at samfunnet de lever i er åpent, likestilt og ikke-diskriminerende samfunn der ingen sektorer skal gis generelle unntak fra diskrimineringsforbudet. Dette er spesielt viktig for barn som vokser opp som medlemmer av trossamfunn med mer tradisjonelle oppfatninger om kvinner, seksuell orientering og etnisk tilhørighet. *Kristne Friskolers Forbund* mener at lovforslaget vil innebære en innsnevring i trossamfunns og religiøse institusjoners mulighet for å ta hensyn til søkeres livssyn og livsførsel ved ansettelse.

Når det gjelder spørsmålet om alder, er høringsinstansene *Barneombudet*, *YS*, *UNIO*, *KS*, *Finansnæringens arbeidsgiverforening*, *Arbeidsgiverforeningen Spekter* og *Arendal kommune* enige i at det bør være adgang til å sette generelle aldersgrenser. *Barneombudet* mener imidlertid at det bør foretas en gjennomgang av regler om aldersgrenser som gjelder barn og unge. *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *Statens seniorråd*, *Akademikerne*, *NITO*, *Advokatforeningen* og *Seniorsaken* er mot forslaget om et unntak for aldersgrenser.

12.4 Departementets vurdering

12.4.1 Forbud mot diskriminering

12.4.1.1 Forbud mot direkte og indirekte diskriminering

Departementet har vurdert gjeldende formuleringer av diskrimineringsforbudet i diskrimineringslovene.

Likelydende forbudsbestemmelse i diskrimineringslovene

Departementet har vurdert utformingen av diskrimineringsforbudet. Diskrimineringsforbudet er noe ulikt formulert i diskrimineringslovene, men inneholder i hovedsak de samme elementer. Diskrimineringslovutvalget foreslo i forslaget til samlet diskrimineringslov én forbudsbestemmelse som skulle gjelde alle diskrimineringsgrunnlag og alle lovens samfunnsområder. Bestemmelsen skulle videreføre gjeldende regler og ingen i høringen hadde innvendinger til dette.

Departementet legger vekt på at forbud mot diskriminering er kjernen i diskrimineringsvernet, og at diskrimineringsforbudet er den helt sentrale bestemmelsen i diskrimineringslovene. Departementet legger derfor til grunn at diskrimineringsforbudet bør ha en generell og overordnet standard, med samme ordlyd og struktur. Dette betyr at forbudsbestemmelsen har samme innhold uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Lik lovttekst uavhengig av diskrimineringsgrunnlag gjør det også enklere å håndtere diskriminering på flere grunnlag, se nærmere kapittel 13.

Det er videre et mål å gjøre diskrimineringslovenes bestemmelser mer forståelige og tilgjengelige for brukerne av diskrimineringslovene. Departementet viser i den forbindelse til kapittel 7.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at diskrimineringsforbudet i hver diskrimineringslov får lik utforming. Departementet understreker at dette er lovtekniske endringer i diskrimineringsforbudenes språk og struktur. Endringene innebærer ingen endring i gjeldende rett og alle bestemmelsene skal fortolkes på samme måte.

Forbud mot diskriminering

Departementet har vurdert hvilke av begrepene forskjellsbehandling eller diskriminering som bør videreføres i den nye felles formuleringen av diskrimineringsforbudet. Gjeldende diskrimineringslover bruker forskjellige begreper og ulike formuleringer knyttet til diskrimineringsforbudet.

Selv om diskrimineringsforbudet kan være noe ulikt formulert i diskrimineringslovene, inneholder de i hovedsak de samme elementer og skal forstås på lik måte. Både diskriminering og forskjellsbehandling er begreper som brukes. Det heter for eksempel i likestillingsloven § 3 at direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ikke er tillatt. Imidlertid bruker både diskrimineringsloven, diskriminerings- og

tilgjengelighetsloven samt arbeidsmiljøloven kapittel 13 begrepet diskriminering i stedet for forskjellsbehandling.

Mange oppfatter diskriminering som et negativt ladet begrep, mens forskjellsbehandling oppfattes som mer nøytralt. Departementet ser at mange oppfatter det som belastende at deres handling eller unnlattelse anses som diskriminering. Det er ikke uvanlig at diskriminering skyldes ubevisste mekanismer, og ikke et bevisst ønske om å behandle mennesker dårligere på grunn av et diskrimineringsgrunnlag. Hvorvidt noe faller utenfor eller innenfor lovens uttrykk kan også i noen tilfeller bero på vanskelige bevisvurderinger eller tekniske vurderinger knyttet til tolkning eller konkret anvendelse av lovens uttrykk.

Diskrimineringslovutvalget foreslo et forbud mot diskriminering, og ikke et forbud mot forskjellsbehandling. Høringsinstansene har ikke hatt synspunkter på bruken av disse begrepene. Departementet støtter utvalgets forslag, og viser til at det kan være naturlige årsaker og behov for å behandle personer forskjellig. All forskjellsbehandling er derfor ikke negativt eller ulovlig. Det er lovlig å forskjellsbehandle når forskjellsbehandlingen er saklig begrunnet. Det er videre tillatt å særbehandle på visse vilkår. De nye diskrimineringslovene vil inneholde egne bestemmelser om lovlig forskjellsbehandling og positiv særbehandling. Adgangen til lovlig forskjellsbehandling er beskrevet nedenfor i dette kapitlet.

Etter departementets syn bør begrepet diskriminering forbeholdes den lovstridige forskjellsbehandlingen. Avgjørende for om en forskjellsbehandling utgjør diskriminering, er om forskjellsbehandlingen er av negativ karakter, og mangler saklig grunn eller virker uforholdsmessig. Det vises for øvrig til presentasjon og vurdering av begreper i diskrimineringslovene i kapittel 2.

På denne bakgrunn foreslår departementet at begrepet diskriminering videreføres i den nye felles forbudsbestemmelsen og at hovedregelen i diskrimineringslovene er at diskriminering er forbudt. Det skal videre fremgå av lovteksten at med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter lovbestemmelsene om lovlig saksbehandling og positiv særbehandling. Dette er malen i utvalgets forslag samt i gjeldende diskrimineringslov, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og kapittel 13 i arbeidsmiljøloven.

Direkte forskjellsbehandling

Departementet foreslår at forbudsbestemmelsen i diskrimineringslovene definerer hva som menes med direkte forskjellsbehandling. Dette er i samsvar med utvalgets forslag. Utvalgets lovforslag er utformet etter mønster av diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Departementet viser til at definisjonen av direkte forskjellsbehandling i de nye forbudsbestemmelsene er en videreføring av gjeldende diskrimineringsbegrep, men i en annen språkdrakt. Departementet understreker at dette ikke innebærer noen endring av gjeldende rett i diskrimineringslovene.

Departementet foreslår følgende definisjon av direkte forskjellsbehandling:

«Med direkte forskjellsbehandling menes: en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person behandles dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes... (det respektive diskrimineringsgrunnlaget).»

Lovteksten definerer at forbudet omhandler handlinger og unnlattelser både med diskriminerende formål og virkning. Det vil si at diskriminerende hensikt eller intensjon ikke er et nødvendig vilkår for å kunne rammes av forbudet. Dette gir et mer effektivt vern, og er i tråd med gjeldende rett i dag.

Departementet har vurdert hvem som skal være sammenlikningsperson når det skal vurderes om noen har blitt behandlet dårligere enn andre. Departementet viser til at forbudet gjelder faktiske, men også hypotetiske sammenlikningspersoner. Det er ikke nødvendig at det finnes en aktuell sammenlikningsperson, for eksempel en annen søker som fikk jobben og som ikke er homofil eller transperson, for at det skal være tale om diskriminering. Eller en aktuell sammenlikningsperson som ikke er kvinne, gravid eller i permisjon. Det er ikke nødvendig at den som mener seg diskriminert kan vise til at en annen faktisk person har blitt behandlet bedre. Det avgjørende er om det ble lagt vekt på seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til ulempe for den som mener seg diskriminert. Eller for eksempel at den som forskjellsbehandler legger vekt på graviditet eller permisjon til ulempe for den som mener seg diskriminert.

Departementet viser til at begrepet direkte forskjellsbehandling skal forstås på samme måte som de tilsvarende begrepene i likestillingsloven

og arbeidsmiljøloven. Departementet viser derfor til forarbeidene til disse lovene for nærmere informasjon om fortolkningen av direkte forskjellsbehandling. Se omtale av diskrimineringsforbudet i likestillingsloven i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6 side 27 flg. og forbudet i arbeidsmiljøloven i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) merknadene til § 13-1 side 325 jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.2 side 25 flg.

Indirekte forskjellsbehandling

Departementet foreslår at forbudsbestemmelsen definerer hva som menes med indirekte forskjellsbehandling. Dette er i samsvar med utvalgets forslag. Utvalgets lovforslag er definert etter mønster av diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Departementet foreslår følgende definisjon på indirekte forskjellsbehandling.

«Med indirekte forskjellsbehandling menes: enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse eller praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av... (det respektive diskrimineringsgrunnlaget).»

Et eksempel på indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn er forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgaver.

Likt vern i og utenfor arbeidslivet

Departementet har vurdert hvordan indirekte forskjellsbehandling skal defineres. I dag definerer diskrimineringsloven indirekte forskjellsbehandling ulikt ettersom den finner sted i arbeidslivet eller på andre samfunnsområder. Etter diskrimineringsloven § 4 stilles det som vilkår at personer blir stilt «særlig ufordelaktig» sammenliknet med andre for at det skal være tale om indirekte forskjellsbehandling utenfor arbeidslivet.

Departementet støtter utvalgets vurdering, og foreslår en felles definisjon i diskrimineringslovene av indirekte forskjellsbehandling som ikke skiller mellom forskjellsbehandling i eller utenfor arbeidslivet. Det betyr at kravet i den gjeldende diskrimineringsloven om at forskjellsbehandlingen utenfor arbeidslivet skal være «særlig ufordelaktig» for å rammes av diskrimineringsforbudet, bortfaller.

Departementet viser til at den nye felles definisjonen ikke har praktisk betydning for forbudets nåværende rekkevidde, heller ikke for gjel-

dende regulering av indirekte forskjellsbehandling utenfor arbeidslivet. Hvorvidt forskjellsbehandlingen er «særlig ufordelaktig» skal uansett tillegges vekt i saklighetsvurderingen etter lovens bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling. Utover definisjonen i diskrimineringsloven av indirekte forskjellsbehandling utenfor arbeidslivet, er den felles definisjonen i de nye forbudsbestemmelsene en videreføring av gjeldende diskrimineringsbegrep, men i en annen språkdrakt. Dette betyr at forslaget til ny definisjon ikke innebærer noen endring av gjeldende rett i diskrimineringslovene.

Forslag til lovtekst om forbud mot diskriminering

Departementet foreslår følgende lovtekst i forbudet mot diskriminering:

«Diskriminering på grunn av (diskrimineringsgrunnlaget) er forbudt. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig (diskrimineringsgrunnlaget). Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av (diskrimineringsgrunnlaget) til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling, som ikke er lovlig etter § x eller § y. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes (diskrimineringsgrunnlaget). Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av (diskrimineringsgrunnlaget).»

12.4.1.2 Eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold

Departementet foreslår å tydeliggjøre i lovteksten at diskrimineringsforbudet i diskrimineringslovene uttrykkelig omfatter forskjellsbehandling på grunn av eksisterende, antatte, tidligere og fremtidige forhold.

I dag er det bare diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som direkte regulerer i lovteksten at diskrimineringsforbudet omfatter eksisterende, antatte, tidligere og fremtidige forhold, jf. gjeldende lov § 4. I de øvrige diskrimineringsgrunnla-

gene må det samme legges til grunn, selv om dette ikke er utrykkelig lovfestet.

Det betyr at det allerede i dag er slik at forbudet ikke bare gjelder diskriminering på grunn av eksisterende egenskaper, men også på grunn av egenskaper man tror at en person har, har hatt eller vil kunne komme til å få. Departementet viser til at det er viktig å presisere omfanget og rekkevidden av diskrimineringsvernet. Av klarhetshensyn bør det derfor fremgå av lovteksten hvilke forhold som dekkes av diskrimineringsvernet. Forslaget vil bare være en presisering og ikke en endring av gjeldende rett.

Forbudet mot diskriminering skal ikke bare gjelde diskriminering på grunn av eksisterende egenskaper, men også diskriminering på grunn av egenskaper man tror at en person har, har hatt eller vil kunne komme til å få. Dette gjelder for eksempel forskjellsbehandling av en kvinnelig arbeidstaker på grunn av antakelse om lang foreldrepermisjon, når planen er at barnets far skal ta ut mesteparten av permisjonstiden. Det har ikke noen betydning om antakelsen er feil, om den viser seg å slå til eller om den statistisk sett må påregnes å slå til. Et annet eksempel er at personer som diskrimineres på grunn av en feilaktig formodning om at de tilhører en etnisk gruppe, en religion mv. vil være vernet.

Se for øvrig NOU 2009: 14 kapittel 15, side 186.

12.4.1.3 Tilknytningsdiskriminering

Departementet foreslår å tydeliggjøre i lovteksten at diskrimineringsforbudene omfatter forskjellsbehandling på grunn av andres egenskaper. Dette er i samsvar med diskrimineringslovutvalgets forslag.

Departementet viser til at tilknytningsdiskriminering i dag er regulert når det gjelder etnisitet og nedsatt funksjonsevne, jf. diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Tilsvarende vern skal innfortolkes etter de øvrige grunnlagene. Det betyr at departementets forslag om at diskrimineringsforbudene skal omfatte forskjellsbehandling på grunn av andres egenskaper, er en presisering og innebærer ingen endring av gjeldende rett i diskrimineringsvernet.

Departementet legger vekt på at det er behov for et diskrimineringsvern for personer som har tilknytning til andre personer som har/besitter egenskaper som er vernet etter diskrimineringslovene. Det kan være behov for å tydeliggjøre hvilken personkrets som er omfattet av diskrimineringsvernet. Det kan være like problematisk å bli utsatt for diskriminering på grunn av forhold ved

en annen person, som å bli utsatt for diskriminering på grunn av forhold ved egen person.

Når det gjelder spørsmålet om hvilken personkrets som skal omfattes av forbudet mot tilknytningsdiskriminering, viser departementet til utvalgets forslag. Etter utvalgets syn bør rekkevidden av diskriminering på grunn av tilknytning, avklares etter en konkret vurdering. Hvor nær den som diskrimineres faktisk står den som har disse egenskapene, skal ikke være avgjørende. Det kan være tale om nære relasjoner som slektskap, vennskap eller ekteskap, eller mer tilfeldige relasjoner som at man er i samme gruppe som ønsker å komme inn på et utested. Departementet legger til grunn at jo fjernere tilknytningen er mellom personen/personene som har de aktuelle egenskapene og den berørte, jo mindre sannsynlig er det at det foreligger diskriminering.

Videre er det et krav om at det foreligger årsakssammenheng mellom den dårligere behandlingen og diskrimineringsgrunnlaget. Dette betyr at diskrimineringsforbudet gjelder uavhengig av om forskjellsbehandlingen er begrunnet i forhold ved den som er diskriminert eller forhold ved andre personer. Departementet understreker at det avgjørende er om forskjellsbehandlingen er knyttet til et eller flere av de forhold som loven omfatter.

Departementet antar at det er mindre aktuelt og praktisk med tilknytningsdiskriminering når det gjelder kjønn. Departementet foreslår likevel av generelle harmoniseringsgrunner at diskrimineringsforbudet i likestillingsloven også skal omfatte tilknytningsdiskriminering. Departementet ønsker ikke å differensiere mellom grunnlagene på dette området. Departementet viser for øvrig til sak fra EU-domstolen, C-44/12 hvor en mann og kone ble oppsagt på grunn av at han bisto sin gravide kone med noen tunge løft på deres felles arbeidsplass. EU-domstolen slo fast at mannen hadde et vern mot tilknytningsdiskriminering etter direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner.

Se for øvrig NOU 2009: 14 kapittel 15, side 186-188.

12.4.2 Lovlig forskjellsbehandling

12.4.2.1 En likelydende bestemmelse uansett diskrimineringsgrunnlag

Departementet viser til at ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Det kan foreligge legitime grunner til å behandle personer forskjellig.

Alle diskrimineringslovene har derfor regler om saklig forskjellsbehandling. Dette omtales gjerne som unntak fra diskrimineringsforbudet.

De generelle unntakene i gjeldende diskrimineringslovgivning kan deles i tre kategorier:

- unntak fra forbudet mot direkte diskriminering der en bestemt egenskap er nødvendig for arbeidets utførelse eller eventuelt en bestemt rolle, oppgave el.
- mer vidtrekkende unntak fra forbudet mot direkte diskriminering
- unntak fra forbudet mot indirekte diskriminering

I tillegg er det lovfestet noen spesifikke unntak for tros- og livssynssamfunn som i diskrimineringsloven er formulert som unntak fra lovens virkeområde og i likestillingsloven som et unntak fra diskrimineringsforbudet.

Departementet viser til at selv om gjeldende regler om saklig forskjellsbehandling er forskjellig utformet og med ulik ordlyd, inneholder de de samme elementene og hovedvilkår. Dette er at forskjellsbehandlingen må:

- ha et saklig formål,
- være nødvendig for å oppnå formålet og
- ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

De tre vilkårene må vurderes konkret basert på omstendighetene i den aktuelle saken.

Departementet viser imidlertid til at gjeldende lovtekster ikke er dekkende for rettstilstanden. De gir ikke tilstrekkelig veiledning i seg selv, og det er nødvendig å se hen til forarbeider og praksis for å klarlegge gjeldende rett. Departementet mener dette er uheldig og lite hensiktsmessig.

Diskrimineringslovutvalget viser til at en står overfor valget mellom en forenkling i lovverket der det legges til grunn en felles, generell standard i lovteksten, eller flere unntaksregler som reflekterer de presiseringer og differensieringer i saklighetsvurderingen som uansett skal gjelde med hensyn til diskrimineringsgrunnlag og den konkrete situasjon. Utvalgets vurdering er at det er best med en felles standard i lovteksten og utvalgets forslag er basert på gjeldende unntaksadgang og innebærer ingen innholdsmessig utvidelse eller innskrenkning av gjeldende rett.

Departementet mener det er behov for å forenkle dagens lover og støtter derfor utvalgets forslag. Departementet viser også til at ingen hadde innvendinger i høringen til utvalgets forslag. Gjeldende regler gjenspeiler en kompleks og mangfoldig virkelighet som de skal regulere. Departe-

mentet mener det er svært vanskelig og heller ikke hensiktsmessig å formulere alle disse nyanseene i enkle og klare og forståelige lovtekster. Slike lovtekster kan også resultere i regler som slår urimelig ut i enkelttilfeller.

Lik formulering av lovbestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling gjør det enklere å vite når det er lovlig å forskjellsbehandle, uansett hvilket diskrimineringsgrunnlag det er tale om. For eksempel er adgang til saklig forskjellsbehandling på grunn av kjønn ulovfestet. Departementet mener det er uheldig at bestemmelsene om forskjellsbehandling er ulikt formulert, når de likevel innehar de samme hovedelementer.

Lik lovtekst uavhengig av diskrimineringsgrunnlag gjør det også enklere å håndtere diskriminering på flere grunnlag, se nærmere kapittel 13. Det vises også til målsetningen om å gjøre diskrimineringslovenes bestemmelser mer forståelige og tilgjengelige for brukerne, se kapittel 7.

Departementet foreslår derfor å erstatte alle gjeldende unntaksbestemmelser med en generell, likelydende bestemmelse i hver diskrimineringslov om lovlig forskjellsbehandling. Departementet foreslår også at reguleringen av lovlig forskjellsbehandling ikke skal være en del av bestemmelsen om diskrimineringsforbudet, men skal reguleres i en egen bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling. Forslaget innebærer en forenkling og sammenslåing av gjeldende regler som avgrenser diskrimineringsforbudet eller gjør unntak fra diskrimineringsforbudet.

Departementet støtter utvalgets vurdering om at saklighetskravet slik det er innarbeidet gir rimelige avveininger mellom de motstridende hensyn som kan gjøre seg gjeldende, og ser ikke grunn til å endre rekkevidden av unntaksadgangen slik den følger av lovtekst, forarbeider og praksis. Unntaksadgangen bør være betinget av konkrete saklighetsvurderinger. Departementet legger til grunn at de nevnte vilkår for lovlig forskjellsbehandling skal videreføres i de nye felles bestemmelsene i diskrimineringslovene. Forslaget innebærer derfor ingen innholdsmessige endringer i unntaksadgangen etter gjeldende rett.

Begrepet lovlig forskjellsbehandling

Departementet har vurdert begrepet «saklig» forskjellsbehandling. Diskrimineringslovutvalget bruker i sitt lovforslag terminologien saklig forskjellsbehandling fordi utvalget mente at dette var det mest hensiktsmessige uttrykket basert på ulike juridiske kilder. Uttrykket saklig forskjells-

behandling er ikke brukt i lovteksten i gjeldende diskrimineringslovgivning.

Departementet viser til at begrepet «saklig forskjellsbehandling» i realiteten er synonymt med «unntak fra diskrimineringsforbudet» eller «lovlig forskjellsbehandling». Uttrykket «saklig» er et ord som kan leses og forstås på ulike måter ut fra vanlig språkbruk. For å unngå misforståelser og at adgangen til å forskjellsbehandle oppfattes som videre enn den er, foreslår departementet at uttrykket «lovlig forskjellsbehandling» brukes i lovtekstene i stedet for «saklig forskjellsbehandling.» Det sentrale er at det knyttes vilkår om saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet til adgangen til lovlig forskjellsbehandling.

Snevriere adgang til å forskjellsbehandle i arbeidslivet

Departementet har vurdert diskrimineringslovenes regulering av adgangen til saklig forskjellsbehandling i og utenfor arbeidslivet. I dag er adgangen til forskjellsbehandling snevrere i arbeidsforhold enn på andre områder. Dette er lovfestet i arbeidsmiljøloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og følger av det ulovfestede unntaket fra diskrimineringsforbudet i likestillingsloven og av særregelen i likestillingsloven om trossamfunnenes adgang til saklig forskjellsbehandling. Ifølge disse reglene er det unntak fra forbudet mot direkte diskriminering der en bestemt egenskap er nødvendig for arbeidets utførelse eller eventuelt utøvelse av en bestemt rolle eller oppgave. Diskrimineringsloven har ikke en tilsvarende bestemmelse; slike tilfeller reguleres av den generelle saklighetsregelen i diskrimineringsloven.

Diskrimineringslovutvalget legger også til grunn at det skal være snevrere adgang til å forskjellsbehandle i arbeidsforhold enn på andre områder, og foreslår at det lovfestes et tilleggsvilkår om at bestemt kjønn, seksuell orientering, hudfarge eller liknende må være nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke for å kunne tillegges vekt. I høringen fremgår det at noen av arbeidslivsorganisasjonene mener at tilleggskravet om nødvendighet for utøvelse av arbeid eller yrke, gjør vurderingen av adgangen til å forskjellsbehandle unødvendig komplisert.

Departementet er enig med høringsinstansene om at tilleggsvilkåret kompliserer vurderingen av om en forskjellsbehandling er lovlig på en unødvendig måte. Departementet viser til at forslaget til ny og generell bestemmelse i diskrimineringslovene om lovlig forskjellsbehandling, vil være en tilstrekkelig regulering av adgangen til

forskjellsbehandling, enten denne finner sted i eller utenfor arbeidslivet. Selv om lovteksten ikke stiller ett uttrykkelig tilleggsvilkår om nødvendighet for å utøve arbeid eller yrke, reguleres dette uansett av de tre vilkår som må oppfylles for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig. Departementet legger derfor til grunn at diskrimineringsvernet i arbeidslivet vil være ivaretatt av kravet til lovlig forskjellsbehandling. Blant annet er kravet til forholdsmessighet et spørsmål om rimelighet og avveining av motstridende interesser, og kravet tolkes strengere i arbeidslivet da det ofte er snakk om grunnleggende goder som rett til arbeid eller liknende. Adgangen til å forskjellsbehandle i arbeidslivet vil derfor være særlig snever, jf. at dette skal fortolkes i samsvar med EU-direktivene.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å fjerne tilleggsvilkåret i likestillingsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven om nødvendighet for utøvelse av arbeid eller yrke. Forslaget innebærer ingen endring i gjeldende rett.

Graviditetsdiskriminering

Når det gjelder graviditetsdiskriminering foreslår departementet en annen lovteknisk løsning enn gjeldende likestillingslov, se kapittel 10 om diskrimineringsgrunnlaget kjønn.

Forslag til lovtekst om lovlig forskjellsbehandling

Departementet foreslår følgende lovtekst:

«Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandlingen er ikke diskriminering (i strid med forbudet i § x) når

- a) den har et saklig formål,
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet, og
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.»

12.4.2.2 Trossamfunn

Departementet har vurdert gjeldende særbestemmelser om tros- og livssynssamfunnenes adgang til saklig forskjellsbehandling, og foreslår at adgangen til å forskjellsbehandle skal følge av den generelle bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling. Den generelle bestemmelsen erstatter særreglene i likestillingsloven og diskrimineringsloven om trossamfunnenes adgang til saklig for-

skjellsbehandling. Forslaget innebærer ingen endring av gjeldende rett.

Stortinget vedtok i 2010 å oppheve arbeidsmiljølovens særregel for tros- og livssynssamfunnes adgang til å forskjellsbehandle på grunn av seksuell orientering. Det ble lagt til grunn at arbeidsmiljølovens generelle bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling, ga trossamfunnene tilstrekkelig rom for religiøst begrunnet forskjellsbehandling. Likestillingsloven og diskrimineringsloven har fremdeles særlige bestemmelser om tros- og livssynssamfunnes adgang til å forskjellsbehandle på grunn av kjønn samt religion og livssyn.

Diskrimineringslovutvalget mener at unntaksadgangen for trossamfunnes religionsutøvelse primært bør hjemles i generelle saklighetsregler fremfor særlige unntaksregler. Utvalgets forslag innebærer at de særlige unntaksbestemmelsene for tros- og livssynssamfunn i diskrimineringsloven og i likestillingsloven ikke videreføres. Utvalget viser til at dette ikke vil innebære noen endringer i den materielle unntaksadgangen.

En rekke høringsinstanser støtter utvalgets forslag om å la trossamfunn omfattes av lovens generelle unntaksbestemmelse, deriblant *Justis- og politidepartementet, Barneombudet, Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved UiO (KVIBALD), HSH og Kvinnegruppa Ottar. Kristne Friskolers Forbund* mener imidlertid at lovforslaget vil innebære en innsnevring i trossamfunns og religiøse institusjoners mulighet for å ta hensyn til søkeres livssyn og livsførsel ved ansettelse.

Departementets vurdering

Departementet støtter utvalgets vurdering i at lovregulering av spesifikke unntaksregler for bestemte sektorer eller virksomheter gir mer utilgjengelige og uoversiktlige lover. Departementet viser også til høringen hvor en rekke høringsinstanser støttet utvalgets forslag om at det ikke bør være særregler på noen områder.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at når det gjelder kjønn, religion og livssyn, skal tros- og livssynssamfunnes adgang til å forskjellsbehandle følge av den generelle bestem-

melsen om lovlig forskjellsbehandling og ikke av egne bestemmelser.

Departementet understreker at forslaget om en likelydende, generell bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling ikke innebærer innsnevring av tros- og livssynssamfunnes adgang til lovlig forskjellsbehandling og er således ingen endring i gjeldende rett. Også i dag må trossamfunn oppfylle krav til saklighet, og kunne begrunne hvorfor de ønsker å forskjellsbehandle. En generell bestemmelse gir rom for differensieringer i saklighetsvurderingen ut fra diskrimineringsgrunnlag og den konkrete situasjonen, slik som i dag. Fastsettelse av trossamfunnets lære, religiøse ritualer, religionsundervisning og valg av religiøse ledere, prester, lærere og konfirmasjonsledere vil fortsatt være omfattet av adgangen til lovlig forskjellsbehandling.

Når det gjelder diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering er diskrimineringsvernet utvidet ved at vernet også skal gjelde utenfor arbeidslivet. Det vises til kapittel 16.5.6 om diskrimineringslov om seksuell orientering og trossamfunn for nærmere beskrivelse av materielle endringer.

12.4.2.3 Alder

Departementet støtter ikke utvalgets forslag om at det bør være et eget unntak fra diskrimineringsforbudet for aldersgrenser. Departementet mener at med et generelt unntak for aldersgrenser vil en unngå unødige tvister. Aldersgrenser som er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale vil normalt være saklige. Dette gjelder for eksempel lovfestede aldersgrenser knyttet til pensjonsalder, myndighetsalder, kjøp av alkohol og førerkort. Etter departementets syn vil utvalgets forslag gi en forvid unntaksadgang til å forskjellsbehandle på grunn av alder. Forslaget er også i strid med EUs regler på området. Departementet mener også at utvalgets forslag gir større åpninger for aldersgrenser i arbeidslivet enn i dag, og at det er bedre at også alder følger den generelle bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling slik at det vil bli mulig å få prøvet den konkrete rimeligheten av en aldersgrense for retten. Forbudet mot aldersdiskriminering retter seg først og fremst mot enkelttilfeller, og at det skal svært mye til for å kunne sette generelle aldersgrenser til side.

13 Sammensatt diskriminering

Med sammensatt diskriminering menes diskriminering på flere grunnlag samtidig, eller at det er kombinasjonen av flere diskrimineringsgrunnlag som utgjør grunnlaget for diskriminering. Sammensatt diskriminering er allerede forbudt etter gjeldende diskrimineringslovgivning. Departementet har vurdert om forbudet mot sammensatt diskriminering bør tydeliggjøres i en egen lovbestemmelse i hver lov, men har kommet til at det ikke bør lovfestes egne bestemmelser om sammensatt diskriminering i diskrimineringslovene.

Diskrimineringslovutvalget omtaler diskriminering på flere grunnlag i NOU 2009: 14 kapittel 14 side 180 flg. Likestillingsutvalget omtaler sammensatt diskriminering i NOU 2011: 18 kapittel 3.4 side 43 flg. og flerdimensjonal likestillingspolitikk i NOU 2012: 15 kapittel 5 side 73 flg.

13.1 Hva er sammensatt diskriminering?

Med sammensatt diskriminering menes:

- Diskriminering basert på flere diskrimineringsgrunnlag, der ett og ett grunnlag kan vurderes separat. Eksempel: En person blir diskriminert både på grunn av alder og kjønn ved ansettelse.
- Diskriminering der den ulike virkningen skyldes en kombinasjon av flere grunnlag, der det enkelte grunnlag ikke kan vurderes separat. Eksempler: Kvinner med minoritetsbakgrunn kan på grunn av fordommer og stereotype oppfatninger være utsatt for særlige former for etnisk diskriminering som ikke rammer menn med minoritetsbakgrunn. Lesbiske og homofile personer med innvandrerbakgrunn kan være utsatt for stigmatisering, fordommer og diskriminering i større grad enn andre lesbiske og homofile.

Andre uttrykk som brukes på slike former for diskriminering er interseksjonalitet, sammenvevd diskriminering, diskriminering på flere grunnlag eller multipl diskriminering.

13.2 Gjeldende rett

Sammensatt diskriminering er forbudt etter diskrimineringslovene

Ingen av lovene har uttrykkelige bestemmelser om dette. At diskriminering på to eller flere grunnlag er forbudt, følger imidlertid av at diskriminering på hvert enkelt grunnlag er forbudt.

Ombudet skal se diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng

Ombudet skal «se de ulike diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng, utvikle tverrfaglig kompetanse og evne til å håndtere multipl diskriminering og diskriminering i skjæringspunktet mellom kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag» (jf. forskriften til diskrimineringsombudsloven § 1).

Eksempler fra praksis

Ombudet og nemnda har behandlet flere klagesaker om diskriminering på flere grunnlag. Klagesakene for ombudet og nemnda kan grovt inndeles i tre typetilfeller.

Et typetilfelle er diskriminering i arbeidslivet, hvor klager hevder at flere diskrimineringsgrunnlag gjør seg gjeldende. I slike saker vurderes saken ofte kun ut fra det grunnlaget hvor ombudet finner grunn til å tro at diskriminering har skjedd, mens det konstateres at det ikke er grunnlag for å gå videre med de øvrige diskrimineringsgrunnlagene som er anført av klager. Der det er grunnlag for det, går ombudet videre med flere anførte grunnlag. Grunnlagene vurderes likevel separat i en del saker, og ikke i sammenheng. En klagesak om oppsigelse på grunn av bruk av hijab representerer et slikt tilfelle. Ombudet vurderte i denne saken først om oppsigelsen var direkte diskriminerende på grunn av religion i strid med diskrimineringsloven, deretter om oppsigelsen var indirekte kjønnsdiskriminerende i strid med likestillingsloven (Ombudets sak nr. 07/627).

Et annet typetilfelle er hvor de anførte diskrimineringsgrunnlag har blitt vurdert samlet. En av

ombudets saker gjaldt avvisning av to kvinner av asiatiske opprinnelse på et hotell i Oslo. Den ene kvinnen hadde hjemstedsadresse i Oslo. Hotellet har retningslinjer som gir personalet adgang til å avvise personer med hjemstedsadresse i Oslo og omegn. Da kvinnene ba om en forklaring på hvorfor de ble nektet rom opplyste resepsjonisten om retningslinjene og forklarte at bakgrunnen for retningslinjene var at personer bosatt i Oslo og omegn kunne være prostituerte eller narkomane som tok seg inn på hotellet for å lage bråk. Kvinnene var anstendig kledd, uten sminke, og de var ikke beruset. I denne saken gjorde både ombudet og nemnda en samlet vurdering av diskrimineringsforbudene kjønn og etnisitet. Ombudet og nemnda fant at hotellet la vekt på kvinnenenes kjønn og etnisitet da de nektet dem å ta inn på hotellet, og at kombinasjonen av kjønn og etnisk bakgrunn var grunnlag for avvisningen (Ombudets sak nr. 07/649 og nemndas sak nr. 1/2008).

Et tredje typetilfelle er stillingsannonser hvor det stilles krav til både kjønn og alder, for eksempel hvor det søkes etter «voksen dame 30-50 år». Også i slike saker vurderes ett og ett grunnlag separat. En tingrettssak fra 2010 gjaldt diskriminering på grunn av kjønn og alder. En kvinnelig brannkonstabel som fra før var ansatt på deltid søkte vikariat som brannkonstabel i 100 prosent stilling. I utlysningsteksten fremgikk det et krav om at søker burde være mellom 22 og 35 år. Kvinnen var på dette tidspunktet 40 år. En mannlig søker, som oppfylte alderskravet, ble tilsatt. Senere ble stillingen utlyst fast, med samme alderskrav, og den mannlige søkeren fikk den faste stillingen. Kvinnen søkte også da, men ble innstilt som nummer tre. Ved senere omorganisering av brannvesenet i kommunen, ble antallet deltidsstillinger redusert. Retten kom til at arbeidsgiveren hadde brutt forbudet mot aldersdiskriminering ved å sette alderskravet. Retten kom også til at arbeidsgiveren hadde brutt likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, og fant at den kvinnelige søkeren var like godt eller bedre kvalifisert enn de to som var innstilt til stillingen foran henne. Hun ble tilkjent både erstatning for økonomisk tap og en oppreisning for ikke-økonomisk tap. Oppreisningen ble utmålt på grunnlag av en kombinasjon av aldersdiskriminering og kjønnsdiskriminering (dom av 17. mars 2010 i Øst-Finnmark tingrett, saksnr. 09-136827TVI-OSFI). Se også for eksempel nemndas sak nr. 10/2006.

13.3 Internasjonale krav

EUs likebehandlingsdirektiver har ikke egne bestemmelser om diskriminering på flere grunnlag. Direktivene anerkjenner likevel at det kan være interaksjon mellom de ulike diskrimineringsgrunnlagene, særlig kryssningspunkter mellom kjønn og øvrige grunnlag. I fortalet til rammedirektivet (2000/78/EF) punkt 3 og rasediskrimineringsdirektivet (2000/43/EF) punkt 14 fastsettes at når prinsippet om likebehandling gjennomføres, bør det i henhold til EF-traktaten artikkel 3 nr. 2 tilstrebes å fjerne ulikheter og fremme likebehandling mellom kvinner og menn, da kvinner ofte er ofre for dobbel diskriminering.

FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne fra 2006 forbyr diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Konvensjonen anerkjenner at kvinner med funksjonsnedsettelse er utsatte for diskriminering både på grunn av kjønn og funksjonsnedsettelse. Etter konvensjonens artikkel 6 skal konvensjonsstatene treffe tiltak for å sikre menneskerettighetene og grunnleggende friheter til kvinner med funksjonsnedsettelse.

13.4 Høringsforslag og høringsuttalelser

13.4.1 Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)

Utvalgets forslag

Diskrimineringslovutvalget vurderte behovet for en egen bestemmelse om sammensatt diskriminering (diskriminering på flere grunnlag) i forslaget til en samlet diskrimineringslov. Utvalget mente at det ikke var behov for en egen bestemmelse om dette.

Høringsuttalelsene

I høringen er det kun *Rødt* som kommenterer spørsmålet om sammensatt diskriminering. *Rødt* mener at diskrimineringsgrunnlagene i en samlet diskrimineringslov burde suppleres med «eller kombinasjoner av disse grunnlag».

13.4.2 Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)

Utvalgets forslag

Likestillingsutvalget foreslo at det lovfestet en egen bestemmelse om forbud mot sammensatt

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

diskriminering i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering. Bestemmelsen i likestillingsloven kan etter forslaget få slik ordlyd:

«Diskriminering på grunn av kjønn i kombinasjon med etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, alder, politisk syn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse er forbudt.»

Høringsuttalelsene

Følgende høringsinstanser støtter forslaget: *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Sametinget, Statens råd for funksjonshemmede, Statens seniorråd, LO, YS, UNIO, Akademikerne, Virke* mfl. Forslaget får også støtte fra de fleste interesseorganisasjonene (kvinneorganisasjoner, *MIRA-senteret, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, Menneskerettsalliansen* mfl.).

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan ikke se vektige grunner mot at norsk rett skal ha et uttrykkelig vern mot sammensatt diskriminering. I lys av at norsk rett i denne omgang ikke får en helhetlig diskrimineringslov, understreker ombudet at dette er viktigere enn noen gang:

«Ved å lovfeste et uttrykkelig forbud mot diskriminering på flere grunnlag samtidig/i kombinasjon, kan lovgiver gi et signal om at dette er en reell problemstilling. Det vil fjerne en eventuell tvil omkring håndheving av slike saker, og det kan gjøre at sammensatt diskriminering blir satt på dagsorden i arbeidsgiveres og offentlige myndigheters arbeid med aktivitetsplikten. En bevisstgjøring omkring sammensatt diskriminering kan etter ombudets mening bidra til at det kan utarbeides enda mer treffsikre tiltak for likestilling og mot diskriminering enn i dag.

Ombudet vil understreke følgende argumenter som særlig taler for et uttrykkelig vern mot sammensatt diskriminering i norsk rett:

- Et forbud mot sammensatt diskriminering vil bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern fordi tilnærmingen vil ta høyde for diskriminering som ikke kan tilbakeføres til et enkelt diskrimineringsgrunnlag, men hvor diskrimineringen nettopp følger av ulike faktorer som samvirker.

- Et forbud mot sammensatt diskriminering vil bidra til å skape økt bevissthet om problemstillingen. På samfunnsnivå vil det også bli mer synlig at enkelte grupper kan være særlig sårbare som følge av at flere faktorer virker sammen, slik at enkelte kommer særlig dårlig ut.»

UNIO mener at egne bestemmelser om sammensatt diskriminering vil:

«styrke håndhevingen av diskrimineringsvernet der de ulike grunnlag samvirker og forsterker hverandre uten at det ene eller det andre grunnlaget er mer fremtredende enn det andre, og der ett enkelt grunnlag i seg selv ikke er sterkt nok til å konstatere diskriminering. Et vern mot sammensatt diskriminering kan også bidra til å synliggjøre at noen grupper i større grad enn andre utsettes for diskriminering.»

Akademikerne mener at det vil bli lettere å håndheve forbudet og at det vil bidra til å sette fokus på enkelte grupper hvor ulike diskrimineringsgrunnlag samvirker og forsterker hverandre. *Akademikerne* bemerker imidlertid at forbudet mot sammensatt diskriminering:

«må ikke tolkes slik at terskelen for å påvise diskriminering senkes. Dersom det fastslås at diskriminering har foregått men det er vanskelig å fastslå diskrimineringsgrunnlaget, vil forbudet mot diskriminering komme til nytte. Akademikerne ønsker å påpeke at en lovfesting av forbud mot sammensatt diskriminering *ikke* rokker ved kravet om å måtte vise sannsynlighetsovervekt for at diskriminering har foregått.»

Høringsinstanser som er mot forslaget er *Arbeidsdepartementet, Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, KS og Finansnæringens arbeidsgiverorganisasjon*.

Arbeidsdepartementet har problemer med å se at den foreslåtte bestemmelsen gir noe mer enn hva som følger av gjeldende regulering og at det er uklart hva utvalget vil oppnå med forslaget.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet mener at det er uklart hvilke juridiske konsekvenser forslaget har, og viser til Diskrimineringslovutvalgets vurdering av at en bestemmelse om sammensatt diskriminering ikke vil være hensiktsmessig og at det kan bli problematisk å finne sammenlikningsperson fra sak til sak.

KS mener at det ikke er nødvendig med en egen bestemmelse om sammensatt diskriminering i tillegg til det som allerede følger av diskrimineringslovene. KS mener at forslaget har et uklart materielt innhold som åpner for skjønnsmessige grensedragninger. Det vil skape uklarhet å lovfeste forslaget som tillegg til de grunnlagene som allerede foreligger i lovene. KS mener at vernet fortsatt bør baseres på en bevisvurdering av det enkelte grunnlag:

«Dersom det ikke skal foretas bevisvurdering knyttet til det enkelte grunnlag, men utelukkende en skjønnsmessig helhetsvurdering av om det foreligger diskriminering på to grunnlag, vil dette være vanskelig å forutsi det nærmere innholdet i bestemmelsen. Det bør fortsatt være slik at det må kunne bevises at det foreligger diskriminering på ett grunnlag, eventuelt i samvirke med annet grunnlag. Av rettssikkerhetshensyn bør disse vurderes særskilt, særlig ettersom det er omvendt bevisbyrde i diskrimineringsaker.»

13.5 Departementets vurdering

Sammensatt diskriminering er allerede forbudt etter gjeldende diskrimineringslovgivning. Spørsmålet for departementet har derfor vært om forbudet mot sammensatt diskriminering bør tydeliggjøres i en egen lovbestemmelse, ikke om slik diskriminering skal være forbudt. Departementet mener at det ikke er behov for å lovfeste egne bestemmelser om sammensatt diskriminering. Praksis viser at diskriminering på mer enn ett grunnlag både blir påberopt og håndheves.

13.5.1 Behovet for å se diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng

Sammensatt diskriminering og behovet for en flerdimensjonal tilnærming til diskriminering (dvs. å være oppmerksom på krysningspunktene mellom diskrimineringsgrunnlagene) har fått økt oppmerksomhet i politiske, samfunnsfaglige og juridiske sammenhenger. Problemet har også fått økt internasjonal oppmerksomhet.

FNs kvinnekommisjon har i sin generelle anbefaling¹ anbefalt at nasjonal lovgivning skal forby interseksjonelle former for diskriminering.

EU-kommisjonen har også tatt opp problemstillinger knyttet til sammensatt diskriminering i sin strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2010-2015. I strategien blir det uttalt at konsekvensene av diskriminering på to eller flere grunnlag, for eksempel alder og kjønn i saker om eldre kvinners adgang til arbeidslivet, må ivaretas gjennom relevant lovgivning. EU-kommisjonen har dessuten behandlet dette temaet i anbefalinger og veiledning. I EU-kommisjonens rapport «Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws» fra 2007 blir det gitt eksempler på god praksis med hensyn til hvordan sammensatt diskriminering kan møtes. Rapporten anbefaler blant annet at medlemsstatene innfører spesifikke lovbestemmelser for å motvirke sammensatt diskriminering.

Av 244 saker som ombudet behandlet i perioden 2008-2009 var det registrert 53 saker (eller 22 prosent) med spørsmål om diskriminering på flere grunnlag (jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.4.2 side 45). Tallene er eldre enn diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og omfatter derfor ikke nedsett funksjonsevne. Derfor kan andelen saker om sammensatt diskriminering være høyere i dag.

Det er bred enighet om at det er nødvendig å se diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng. En slik flerdimensjonal tilnærming til diskriminering bidrar til økt forståelse om art og omfang av diskriminering, fordi en slik tilnærming avdekker relevante samvirkende momenter som bidrar til ulikestilling.

Dette er bakgrunnen for at et flertall av høringsinstansene støtter Likestillingsutvalgets forslag.

Departementet er enig i at en flerdimensjonal tilnærming vil bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern. En slik tilnærming fanger opp og synliggjør diskriminering som ikke lar seg tilbakeføre til et enkelt diskrimineringsgrunnlag, eller lar seg påvise. Tilnærmingen kan også skape økt bevissthet om personer som er særlig sårbare når det gjelder diskriminering, og om faktorer som spiller sammen slik at enkelte kommer dårligere ut.

Det er av disse grunner viktig at ombudet i håndheving, veiledning og pådriverarbeid har en slik flerdimensjonal tilnærming. Det samme gjelder arbeidsgiveres og offentlige virksomheters aktive likestillingsarbeid.

¹ General Recommendation no. 28 on the core obligations of State parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. CEDAW /C/GC/28. 16 December 2010.

13.5.2 Ikke behov for en egen bestemmelse

Departementet har vurdert om egne lovbestemmelser om forbud mot sammensatt diskriminering er et nødvendig og egnet tiltak for å sikre en flerdimensjonal tilnærming til diskriminering.

At vi har hatt to utvalg som har kommet til motsatte konklusjoner i dette spørsmålet, må ses i lys av at Diskrimineringslovutvalget vurderte behovet for en lovbestemmelse ut fra at det skulle bli en samlet diskrimineringslov for alle grunnlag og at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag skulle suppleres med samlekategori «andre liknende vesentlige forhold ved en person». Likestillingsutvalget vurderte derimot spørsmålet i lys av at diskrimineringsgrunnlagene fortsatt skal reguleres separat i særlover.

Det at samme forhold vil kunne omfattes av flere lover, kan etter departementets vurdering tale for at sammensatt diskriminering bør reguleres særskilt. Det er samtidig vanskeligere å formulere en god og klar lovtekst som samtidig er dekkende for rettstilstanden, når diskrimineringsvernet er regulert i flere lover.

Ikke nødvendig med en egen bestemmelse

En egen lovbestemmelse om sammensatt diskriminering er etter departementets vurdering ikke nødvendig for å sikre en flerdimensjonal tilnærming.

Dagens vern omfatter både multippel diskriminering og interseksjonalitet. Det at ingen av de gjeldende lovene mot diskriminering har uttrykkelige bestemmelser om diskriminering på flere grunnlag er ikke til hinder for at slike saker blir håndhevet. Departementet viser til at sammensatt diskriminering allerede er forbudt og håndteres av domstolene, ombudet og nemnda. Ombudet og nemnda har behandlet flere klagesaker om diskriminering på flere grunnlag. Departementet er ikke kjent med eksempler fra norsk rett på sammensatt diskriminering som faller utenfor diskrimineringsvernet. Ombudet er pålagt i forskrift å ha en flerdimensjonal tilnærming. Mulighetene for å håndtere sammensatt diskriminering var også et argument for opprettelsen av et felles håndhevingsapparat for saker om diskriminering (Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) kapittel 5.2.4 side 32).

Mye av diskusjonen knyttet til sammensatt diskriminering er relatert til rettsreglene i andre land med mer formaliserte diskrimineringsbegrep enn vi har i norsk rett, der det kan være et behov for egne bestemmelser om sammensatt diskriminering for å sikre et tilstrekkelig diskrimineringsvern.

Departementet er ikke kjent med noen land som har lovbestemmelser om forbud mot sammensatt diskriminering når diskrimineringsvernet er spredt på flere lover. Tyskland har imidlertid en slik bestemmelse i sin samlede diskrimineringslov, og Østerrike har en bestemmelse i loven om diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne som sier at sammensatt diskriminering kan tas i betraktning ved erstatningsutmåling.

En egen bestemmelse vil ikke styrke vernet

Egne lovbestemmelser i særlovene vil ikke i seg selv føre til et mer effektivt vern mot sammensatt diskriminering. Slike bestemmelser vil ikke ha noen rettslig betydning, siden bestemmelsen ikke er ment å «tette hull» i diskrimineringsvernet eller på andre måter regulere noe som ikke allerede ligger i gjeldende regler.

Ombudet har veiledningsplikt og en plikt til å opplyse saken etter forvaltningsloven. Departementet forutsetter at ombudet, som ledd i veilederrollen og når det kommer inn en klagesak, gir veiledning blant annet om det er ett eller flere diskrimineringsgrunnlag som kan påberopes og prøves i den enkelte sak. Da vi har et felles ombud som håndhever samtlige diskrimineringsgrunnlag bør forholdene ligge godt til rette for dette. Også den praksis som foreligger i dag viser etter departementets vurdering både at diskriminering på mer enn ett grunnlag blir påberopt, og at det håndheves.

Vernet bør fortsatt baseres på at det foreligger diskriminering på minst ett grunnlag

Heller ikke informasjonshensyn taler etter departementets vurdering for at loven skal ha en egen bestemmelse om sammensatt diskriminering. Departementet mener at vernet mot sammensatt diskriminering følger tilstrekkelig tydelig av en fortolkning av de enkelte diskrimineringsforbudene.

Det kan tvert imot være en risiko for at en bestemmelse som foreslått av Likestillingsutvalget fører til svakere forutberegnelighet og svekket rettssikkerhet for de som kan bli trukket til ansvar, fordi den er uklar og skjønnsmessig slik *Arbeidsdepartementet, Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet* og *KS* påpeker i sine høringsuttalelser.

Departementet mener at det fortsatt bør være slik at det må kunne bevises at det foreligger diskriminering på minst ett grunnlag. Vi bør ikke ha en lovbestemmelse som skaper uklarhet om dette.

Det blir problematisk med en lovbestemmelse som også gjelder alder og politisk syn så lenge forbudet for disse grunnlagene kun gjelder i arbeidslivet, i motsetning til de øvrige diskrimineringslovene. En slik bestemmelse ville skape en uklarhet med hensyn til vernet mot diskriminering på disse grunnlagene utenfor arbeidslivet.

Andre spørsmål som sammensatt diskriminering reiser

Bestemmelsen som Likestillingsutvalget foreslår gir i seg selv heller ikke føringer eller avklaringer til nytte for ombudet, nemnda og domstolene i håndhevingen. Den foreslåtte lovbestemmelsen løser ikke de rettslige spørsmålene som sammensatt diskriminering faktisk reiser.

Saker om diskriminering på flere grunnlag kan blant annet reise spørsmål om hvem som er sammenlikningsperson i den enkelte sak. Dette problemet gjør seg særlig gjeldende i de sakene som ligger i «krysningspunktet» mellom to diskrimineringsgrunnlag, og som ofte kalles interseksjonalitet. For eksempel kan det være et spørsmål hvem en ikke-etnisk norsk kvinne kan sammenlikne seg med i vurderingen av om hun stilles dårligere enn andre. Spørsmålet er om hun skal sammenliknes med en norsk kvinne, en ikke-etnisk norsk mann, eller om hun kan sammenliknes med en norsk mann.

Departementet anerkjenner at spørsmålet om sammenlikningsperson kan være vanskelig i saker om sammensatt diskriminering. Hensynet til et effektivt diskrimineringsvern taler for at slike saker ikke faller utenfor diskrimineringsvernet på grunn av valg av sammenlikningsperson. Dette spørsmålet er det imidlertid etter departementets vurdering ikke hensiktsmessig å løse ved lovgivning. Det vil være opp til håndhevingsorganene og domstolene å gjøre en konkret vurdering i den enkelte situasjon hvorvidt den som mener seg diskriminert på flere grunnlag er stilt dårligere enn andre i sammenliknbar situasjon, og i den forbindelse vurdere hvem som er sammenlikningsperson.

Når det gjelder virkningen av at det har skjedd diskriminering på flere grunnlag skal dette følge lovenes alminnelige sanksjonssystem. Et spørsmål er om det forhold at det har skjedd diskriminering på mer enn ett grunnlag skal vektlegges ved oppreisningsutmålingen. Departementet er enig med Diskrimineringslovutvalget at dette ikke bør reguleres av lovgiver. Etter de alminnelige kriteriene for utmåling av oppreisning skal det legges til grunn en bred helhetsvurdering. Forhold som kan vektlegges i denne vurderingen er blant annet hvor grov krenkelsen har vært. Det kan tenkes at domstolene i enkelte alvorlige saker kan finne at diskriminering på flere grunnlag kan virke inn i vurderingen av hvorvidt krenkelsen har vært grov, særlig overfor personer i en særlig utsatt situasjon.

14 Håndheving

Departementet har i dette kapittelet vurdert ulike spørsmål knyttet til håndheving av diskrimineringslovene.

Departementet foreslår like regler – det vil si samme vilkår – for oppreisning og erstatning uansett diskrimineringsgrunnlag i alle de fire diskrimineringslovene.

Departementet har vurdert om Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal få utvidet myndighet til å fatte vedtak. Særlig har departementet vurdert om nemnda skal få myndighet til å fastsette oppreisning ved brudd på diskrimineringsforbudene. Departementet har imidlertid kommet til at det ikke bør fremmes forslag om dette.

Videre legger departementet til grunn at nemnda må ha kapasitet til å behandle saker om diskriminering på en effektiv og god måte. Departementet mener det er behov for endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og foreslår å endre diskrimineringsombudsloven ved at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling og at antallet medlemmer av nemnda økes.

Departementet har også vurdert hvorvidt ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering, men har kommet til at det ikke skal fremmes forslag om dette.

Diskrimineringslovutvalget drøfter håndheving i NOU 2009: 14, kapitlene 20, 21 og 22, side 271-289. Likestillingsutvalget behandler håndheving i NOU 2011: 18 kapittel 8, side 122 flg. og kapittel 10, side 155 flg. og seksuell trakassering i NOU 2012: 15 kapittel 14.3 side 272 flg.

14.1 Oppreisning og erstatning

Oppreisning og erstatning er reaksjoner ved brudd på diskrimineringsforbudene. Med oppreisning menes kompensasjon for ikke-økonomisk skade som vederlag for den krenkelse den som er blitt diskriminert er blitt utsatt for. Med erstatning menes kompensasjon for økonomisk tap.

Departementet foreslår like regler – det vil si samme vilkår – for oppreisning og erstatning uan-

sett diskrimineringsgrunnlag i alle de fire diskrimineringslovene (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering).

I arbeidslivet skal brudd på loven utløse ansvar uten hensyn til skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet skal oppreisning og erstatning kunne kreves dersom den som har diskriminert har opptrådt uaktsomt (vanlig uaktsomhet, skyldansvar).

14.1.1 Gjeldende rett

Diskrimineringslovene og arbeidsmiljøloven kapittel 13 har egne regler om oppreisning og erstatning ved brudd på diskrimineringsforbudene. Ved brudd på loven som ikke omfattes av disse særlige reglene, gjelder alminnelige erstatningsregler. Oppreisning og erstatning fastsettes av domstolene.

14.1.1.1 Særregler i diskrimineringslovene

Likestillingsloven

Ved kjønnsdiskriminering i arbeidslivet kan arbeidssøker eller arbeidstaker som har blitt behandlet i strid med likestillingsloven kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til skyld, jf. likestillingsloven § 17 første ledd.

Ved diskriminering utenfor arbeidslivet gjelder de alminnelige erstatningsregler.

Diskrimineringsloven

Ved diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. i arbeidslivet kan arbeidssøker eller arbeidstaker kreve oppreisning uten hensyn til skyld, jf. diskrimineringsloven § 14 andre ledd første punktum. Regelen gjelder også for medlemskap eller deltakelse i arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon, jf. § 14 andre ledd andre punktum.

Ved diskriminering utenfor arbeidslivet kan den som forsettlig eller uaktsomt bryter lovens

diskrimineringsforbud pålegges å betale oppreisning til fornærmede, jf. § 14 første ledd.

Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på loven, kan kreves etter alminnelige erstatningsregler, jf. § 14 tredje ledd.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet kan arbeidssøker eller arbeidstaker kreve oppreisning uten hensyn til skyld, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 17 andre ledd. Arbeidstaker-, arbeidsgiver- og yrkesorganisasjoner har tilsvarende ansvar overfor den som søker om å bli eller er medlem eller deltaker i en organisasjon, jf. § 17 andre ledd andre punktum.

Ved diskriminering utenfor arbeidslivet kan den som uaktsomt opptrer i strid med diskrimineringsforbudene pålegges å betale oppreisning, jf. § 17 første ledd.

Reglene om oppreisning i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjelder ikke ved brudd på lovens bestemmelser om plikt til universell utforming etter § 9.

Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på loven kan kreves etter alminnelige erstatningsregler.

Arbeidsmiljøloven

Ved brudd på diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kan den som har blitt diskriminert kreve oppreisning uten hensyn til skyld, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9 første ledd første punktum. Regelen gjelder i ansettelsesforhold.

Etter arbeidsmiljøloven er det også særlige regler om ansvar uten hensyn til skyld ved urettmessig avskjed, usaklig oppsigelse og andre brudd på stillingsvernsreglene, jf. § 15-12 andre ledd. En oppsigelse eller avskjed i strid med diskrimineringsreglene, vil være usaklig etter arbeidsmiljøloven. I rettspraksis er brudd på diskrimineringsbestemmelser vektlagt som en skjerpene omstendighet ved utmålingen.

14.1.1.2 Alminnelige erstatningsregler

Ved brudd på loven som ikke omfattes av reglene i diskrimineringslovene, gjelder de alminnelige erstatningsreglene.

Ett av vilkårene for å idømme erstatning for økonomisk tap etter alminnelige ulovfestede erstatningsrettslige regler er at det er utvist skyld. Skyldkravet innebærer at skadevolderen har opp-

trådt forsettlig eller uaktsomt (culpaansvar). Om det foreligger erstatningsbetingende uaktsomhet må avgjøres etter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Det avgjørende vil være om skadevolderen har innrettet seg slik man kan kreve av en omtenksom aktør på vedkommende livsområde. For at erstatningsansvar skal utløses må det i tillegg dokumenteres et økonomisk tap. Det må være årsakssammenheng mellom det økonomiske tapet og den diskriminerende handlingen. Det er skadelidt som har bevisbyrden for at vilkårene er oppfylt.

Oppreisning kan kreves for ikke-økonomisk skade, jf. skadeserstatningsloven § 3-5. Oppreisning etter § 3-5 kan bare pådømmes rent unntaksvis. Det er et vilkår at den som har diskriminert har opptrådt grovt klanderverdig (kvalifisert skyld, det vil si forsett eller grov uaktsomhet).

14.1.2 EU-rett

EUs diskrimineringsdirektiver stiller krav til sanksjonene ved brudd på diskrimineringsforbudene. Sanksjonene skal være effektive, stå i et rimelig forhold til overtredelsen og ha en preventiv («avskrekkende») virkning, jf. rasediskrimineringsdirektivet artikkel 15, rammedirektivet artikkel 17, likebehandlingsdirektivet artikkel 18 og direktivet om likebehandling av kvinner og menn med hensyn til varer og tjenester artikkel 14. Tilsvarende følger av kommisjonens forslag til direktiv om likebehandling uansett religion eller tro, funksjonsnedsettelse, alder eller seksuell orientering artikkel 14. Dersom oppreisning eller erstatning benyttes som reaksjon ved brudd på loven, skal medlemsstatene se til at disse kravene er oppfylt.

EF-domstolen har lagt til grunn at hensynet til en effektiv gjennomføring av diskrimineringsforbudet krever et ansvar uten hensyn til skyld ved kjønnsdiskriminering på arbeidslivets område, jf. særlig Dekker C-177/88. Et ansvar som er betinget av skyld anses ikke tilstrekkelig. På andre områder er det ikke avklart hvor strengt ansvar som må kunne ilegges ved overtredelser av diskrimineringsforbudene, men det samme må antakelig legges til grunn også utenfor arbeidslivet.

EF-domstolen har også lagt til grunn at beløpet som tilkjennes må være av en viss størrelse og overstige et symbolsk beløp for at den preventive virkningen skal være reell. Det er ikke tilstrekkelig med erstatning for å få dekket de faktiske utgiftene som følge av diskrimineringen. EF-domstolen har også lagt til grunn at det ikke kan fastsettes noe tak for størrelsen på den økonomiske

erstatningen. Sistnevnte er tatt inn i det nevnte forslaget til nytt direktiv om diskrimineringsvern utenfor arbeidslivet artikkel 14.

14.1.3 Høringsforslag

Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget foreslo én felles bestemmelse om oppreisning og erstatning i sitt forslag til en samlet diskrimineringslov. Utvalget la generelt til grunn at reglene for de ulike diskrimineringsgrunnlagene skulle være like, med mindre det forelå særskilte grunner til det motsatte. Utvalget mente at det på dette området ikke forelå noen slike særskilte grunner for å ha ulike regler.

Utvalget foreslo at oppreisning og erstatning ved diskriminering i arbeidslivet, skal kunne kreves uten at arbeidsgiver kan bebreides for dette (objektivt ansvar). Dette tilsvarer likestillingslovens regler.

For andre områder enn arbeidslivet foreslo utvalget at oppreisning og erstatning skal kunne kreves dersom den som har handlet i strid med loven kan bebreides for dette (vanlig uaktsomhetsansvar, skyldansvar). Dette er i samsvar med det som gjelder i dag ved diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. og nedsatt funksjonsevne, men ikke ved kjønn, der det kreves grov uaktsomhet ved oppreisning. Når det gjelder erstatning er forslaget i samsvar med alminnelige erstatningsregler.

Flere høringsinstanser, blant annet arbeidsgiverorganisasjonene, var prinsipielt kritiske til regler om ansvar uavhengig av skyld. Forslaget fikk imidlertid støtte av blant annet *Arbeids- og velferdsdirektoratet*, *Likestillings- og diskrimineringsombudet* og flere arbeidstakerorganisasjoner. Forslaget om vanlig uaktsomhetsansvar utenfor arbeidslivet fikk ikke spesiell oppmerksomhet i høringen.

Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)

Likestillingsutvalget foreslo objektivt ansvar for erstatning i arbeidslivet og at skyldkravet for å få oppreisning for brudd på likestillingsloven utenfor arbeidslivet skulle endres fra grov uaktsomhet til vanlig uaktsomhet.

Forslagene fikk ikke spesiell oppmerksomhet i høringen.

14.1.4 Departementets vurderinger

Reglene om oppreisning og erstatning i diskrimineringslovene er ulike. Departementet har vur-

dert om reglene bør harmoniseres – det vil si om det er behov for like regler i alle de fire diskrimineringslovene.

Departementets lovforslag

Departementet foreslår en lik bestemmelse om oppreisning og erstatning i alle diskrimineringslovene (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering).

- Departementet foreslår at oppreisning og erstatning ved diskriminering i arbeidslivet skal kunne kreves uavhengig av skyld (objektivt ansvar). Departementet legger til grunn at det er arbeidsgiver som skal ha slikt ansvar, og ikke andre mulige rettssubjekter som kan tenkes å diskriminere i arbeidslivet i videre forstand.
- På andre områder enn arbeidslivet skal ansvaret for oppreisning og erstatning være betinget av at den som har diskriminert er noe å bebreide (vanlig uaktsomhet, skyldansvar).

Forslaget samsvarer med Diskrimineringslovutvalgets forslag, se NOU 2009: 14 kapittel 21 side 276.

Behov for like regler

Departementet mener at det er behov for samme reaksjoner ved brudd på diskrimineringsforbudene og derfor like regler om oppreisning og erstatning i de ulike lovene.

Selv om de ulike diskrimineringsgrunnlagene skal reguleres i særlover, er det ingen grunn til å ha forskjellige skyldkrav for de ulike diskrimineringsgrunnlagene, tvert i mot. Ulike regler innebærer at konsekvensene ved brudd på loven er ulike avhengig av diskrimineringsgrunnlag, og dermed at diskrimineringsvernet er ulikt mellom diskrimineringsgrunnlagene. Behovet for et effektivt diskrimineringsvern er det samme for alle som utsettes for diskriminering. Ulikhetene gjør det også vanskeligere å håndheve diskriminering på flere grunnlag, og ulike regler gjør det vanskeligere å forstå og få oversikt over reglene. Dette kan illustreres ved noen eksempler:

- En kvinne blir forbigått ved ansettelse fordi hun er gravid: Arbeidsgiver kan da etter likestillingsloven pålegges å dekke hennes økonomiske tap, uavhengig av arbeidsgivers skyld og hun slipper å føre bevis for at arbeidsgiver burde opptrådt annerledes.

- Hvis hun derimot blir forbigått fordi hun er muslim, må hun etter diskrimineringsloven føre bevis for at arbeidsgiver kan klandres.
- Enda vanskeligere blir det om hun blir forbigått fordi hun bruker hijab. Hvilken lov og hvilke regler gjelder da?

Bygger på gjeldende regler

Forslaget bygger i all hovedsak på gjeldende regler, og er først og fremst en forenkling av, og opprydning i, gjeldende regler. Alle diskrimineringslovene har særlige regler om oppreisning og erstatning som gjelder ved brudd på diskrimineringsforbudene. Reglene i eksisterende lover er imidlertid ulike, og varierer etter diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder osv.), om det er tale om oppreisning eller erstatning og om diskrimineringen har skjedd i eller utenfor arbeidsforhold.

Forslaget innebærer i noen henseender en lemping av kravene til skyld:

- Diskrimineringsloven om seksuell orientering får regler om objektivt ansvar for oppreisning og erstatning i arbeidslivet og vanlig uaktsomhetsansvar for oppreisning og erstatning utenfor arbeidslivet.
- Likestillingslovens skyldkrav ved oppreisning på andre områder enn arbeidslivet, endres fra krav om grov uaktsomhet til vanlig uaktsomhet.
- Diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13 endres slik at skyldkravet ved erstatning i arbeidslivet blir objektivt ansvar.

Bakgrunnen for dette er at det har vist seg svært vanskelig å påvise skyld i diskrimineringssaker, slik at den som utsettes for diskriminering i praksis sjelden blir tilkjent erstatning eller oppreisning. Et ansvar uten skyld i arbeidslivet anses dessuten som en nødvendig reaksjon etter EUs direktiver om forbud mot diskriminering i arbeidslivet.

14.2 Nemndas myndighet

Departementet har vurdert om Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal få utvidet myndighet til å fatte vedtak. Særlig har departementet vurdert om nemnda skal få myndighet til å fastsette oppreisning ved brudd på diskrimineringsforbudene. Departementet har imidlertid kommet til at det ikke bør fremmes forslag om dette.

14.2.1 Gjeldende rett

Ombudets og nemndas håndheving og myndighet til å fatte vedtak

Likestillings- og diskrimineringsnemnda utgjør sammen med Likestillings- og diskrimineringsombudet, et felles håndhevingsapparat for diskrimineringssaker. Ombudet og nemnda skal gi et landsdekkende tilbud til mennesker som mener seg utsatt for diskriminering, og skal ivareta deres rettigheter etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, kapittel 13 i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsbestemmelsene i boliglovene.

Unntatt fra ombudets og nemndas håndheving etter likestillingsloven er familieliv og rent personlige forhold (§ 2 andre ledd) og forbudet mot seksuell trakassering (§ 8 a femte ledd). Ombudet og nemnda håndhever heller ikke aktivitetsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven eller diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det samme gjelder straffebestemmelsen for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet begått av flere i fellesskap etter diskrimineringsloven § 15.

Ombudet behandler og kan ta stilling til konkrete klager om diskriminering, jf. diskrimineringsombudsloven § 3. Ombudet avgir skriftlige uttalelser i enkeltsaker, men uttalelsene er ikke rettslig bindende. Dersom ombudet ikke oppnår frivillig ordning mellom partene, og det vil medføre ulempe eller skadevirkning å avvente vedtak i nemnda, kan ombudet fatte hastevetdakt. Ombudet har også en pådriverrolle for å fremme likestilling.

Saken kan bringes inn for nemnda til overprøving av en av partene eller av ombudet, eller ved at nemnda selv har krevet seg forelagt en avgjørelse fra ombudet til prøving. Når saken er brakt inn for nemnda, kan nemnda treffe vedtak om hvorvidt loven er brutt. Nemnda kan også gi pålegg om retting, stansing og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse, jf. diskrimineringsombudsloven § 7. For å sikre gjennomføring av pålegget kan nemnda ilegge tvangsmulkt, jf. diskrimineringsombudsloven § 8. I mange diskrimineringssaker er disse reaksjonene ikke aktuelle fordi den diskriminerende handlingen er avsluttet. Nemndas vedtak kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken, jf. diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd.

Begrensninger i nemndas vedtaksmyndighet

Nemndas myndighet til å fatte vedtak er avgrenset når det gjelder andre forvaltningsmyndigheter. Etter diskrimineringsombudsloven § 9 kan nemnda ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer. Nemnda kan heller ikke gi pålegg om hvordan myndighet til å treffe vedtak skal utøves for ikke å komme i strid med diskrimineringslovgivningen. Dersom nemnda ikke kan treffe vedtak, skal nemnda gi en ikke-bindende uttalelse om hvorvidt forholdet er i strid med et av forbudene mot diskriminering.

Nemndas vedtak er ikke bindende for Kongen eller departementene, jf. diskrimineringsombudsloven § 9 andre ledd. Denne bestemmelsen har selvstendig betydning i den grad Kongen eller et departement treffer andre avgjørelser enn de som omfattes av begrepet enkeltvedtak etter forvaltningsloven.

Ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og forflytning i offentlige tjenesteforhold vil være enkeltvedtak. I slike saker kan nemnda konstatere lovbrudd, men ikke treffe vedtak. En rekke andre sider ved ansettelsesforhold er imidlertid ikke enkeltvedtak, og dermed omfattet av nemndas kompetanse til å treffe vedtak. Nemnda kan etter dette prøve vedtak om for eksempel lønn eller andre sider ved arbeidsforholdet, så lenge det ikke er tale om enkeltvedtak. Privat og offentlig sektor er med andre ord stilt likt i slike tilfeller.

Nemnda kan heller ikke fatte vedtak om tariffavtalers gyldighet, forståelse og beståen. Dette ligger under Arbeidsrettens kompetanse, jf. diskrimineringsombudsloven § 10 fjerde ledd. Nemnda kan imidlertid gi en begrunnet uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelse i tariffavtale er i strid med et av forbudene mot diskriminering.

Oppreisning og erstatning

Ved brudd på diskrimineringsforbudene har den som er blitt diskriminert rett til oppreisning for ikke-økonomisk skade og erstatning for økonomisk tap etter særlige regler i diskrimineringslovene.

Oppreisning er hovedreaksjonen for diskrimineringsbrudd. Ved diskriminering i arbeidslivet kan det gis oppreisning uten hensyn til skyld, men diskriminering på andre samfunnsområder, som for eksempel på boligmarkedet, i utdanning eller for varer og tjenester, er avhengig av uaktsomhet hos den som har diskriminert.

Nemnda kan ikke treffe vedtak om oppreisning for ikke-økonomisk skade og erstatning for økonomisk tap, jf. diskrimineringsloven § 13, likestillingsloven § 9, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 16 første ledd og diskrimineringsombudsloven § 1 andre ledd nr. 4. Dette kan bare domstolene gjøre.

14.2.2 Høringsforslag*Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)*

Et mindretall i Diskrimineringslovutvalget (tre av ni medlemmer) foreslår at nemnda skal få myndighet til å fastsette oppreisning i diskrimineringsaker på arbeidslivets område.

I høringen støtter *Likestillings- og diskrimineringsombudet* og flere av interesseorganisasjonene for de ulike diskrimineringsgrunnlagene dette forslaget. Arbeidsgiverorganisasjonene er blant de som er imot.

Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)

Likestillingsutvalget foreslår at nemnda gis myndighet til å fastsette oppreisning for ikke-økonomisk tap i diskrimineringssaker. Nemndas avgjørelse skal ifølge forslaget gis tvangskraft, det vil si at avgjørelsen skal ha samme virkning som en dom.

I høringen støttes forslaget av *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *Likestillings- og diskrimineringsnemnda*, *Statens råd for likestilling av funksjonshemmede*, *YS*, *UNIO*, *KUN – Senter for kunnskap og likestilling*, *Kvinneuniversitetet i Norden*, *Antirasistisk Senter*, *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*, *Norges Kvinne- og familieforbund*, *Norsk Kvinnesaksforening*, *Menneskerettsalliansen*, *Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*, *Jussformidlingen i Bergen* og *REFORM Ressurssenter for menn*.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda støtter forslaget prinsipielt, men har betenkeligheter med hensyn til økt sakstifang og saksbehandling. Nemnda mener at nemndas struktur i så fall må endres. *Den norske legeforening* er skeptisk til å holde erstatning for økonomisk tap utenfor nemndas myndighet. Foreningen viser til at problemstillingen er særlig aktuell ved diskriminering av gravide og at nemnda ikke er noe reelt lavterskeltilbud.

Arbeidsdepartementet, *Samferdselsdepartementet*, *Akademikerne*, *KS*, *NHO*, *Hovedorganisasjonen Virke*, *Spekter* og *Finansnæringens Hovedorganisasjon* er imot forslaget. *Arbeidsdepartementet* og *KS*

viser til at nemnda i sin saksbehandling ikke bygger fullt ut på bevisumiddelbarhet. KS mener at en slik ordning vil bryte med det norske systemet hvor domstolene behandler erstatningskrav etter tvistelovens system, og at det er prinsipielt uheldig å legge slik myndighet til et forvaltningsorgan.

Justis- og beredskapsdepartementet stiller spørsmål om forholdene ligger til rette for å gi nemnda slik myndighet, og forutsetter at nemnda i tilfelle ikke skal kunne tilkjenne oppreisning i saker der den ikke har påleggskompetanse overfor andre forvaltningsmyndigheter.

Likestillingsutvalget fremmer også forslag om at myndighet utvides til å kunne overprøve forvaltningens enkeltvedtak truffet i rollen som arbeidsgiver. Dette skal ifølge forslaget ikke gjelde når slike vedtak er truffet av Kongen i statsråd og av departementene. Det er ikke så mange av høringsinstansene som kommenterer dette forslaget. Forslaget får imidlertid støtte fra blant andre *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestillings- og diskrimineringsnemnda, LO, UNIO, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), Menneskerettsalliansen og Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*. De som er imot forslaget er *Justis- og beredskapsdepartementet, KS* samt enkelte fylkeskommuner og kommuner.

14.2.3 Departementets vurdering

Departementet er enig i at håndhevingen av diskrimineringsvernet vil kunne bli mer effektivt dersom nemnda får utvidet myndighet. Departementet har i dette lyset særlig vurdert forslaget om å gi nemnda myndighet til å fastsette oppreisning.

Departementet mener at spørsmålet byr på vanskelige avveininger. Etter gjeldende regler må den som har vært utsatt for diskriminering, reise sak for domstolene for å få oppreisning og eventuelt erstatning for økonomisk tap. Samtidig er det slik at svært få diskrimineringssaker kommer for domstolene. Domstolsbehandling tar lang tid og den som mener seg diskriminert løper en økonomisk risiko ved å reise søksmål. En endring som foreslått vil bety at de som er blitt diskriminert kan få oppreisning etter en enklere, raskere og rimeligere saksbehandling enn for domstolen. Et lavterskeltilbud i diskrimineringssaker, også når det gjelder fastsetting av oppreisning, vil kunne innebære et mer effektivt diskrimineringsvern.

EUs direktiver på diskrimineringsfeltet stiller krav om at reaksjonene ved brudd på loven samlet gir et effektivt diskrimineringsvern. Direktivene stiller imidlertid ikke spesifikke krav utover dette

til hvilke sanksjoner håndhevingsapparatet skal ha tilgang til.

Europarådets kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) har anbefalt at nemnda får myndighet til å fastsette oppreisning, jf. ECRIs fjerde rapport om Norge fra 2009.

Departementet ønsker likevel ikke å fremme forslag om at nemnda skal få oppreisningsmyndighet. Departementet viser til at nemndas saksbehandling ikke er så omfattende som saksbehandlingen i domstolene. Slik nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser er i dag, ligger det ikke på samme måte til rette for kontradiksjon (dvs. at hver av partene skal ha rett til å bli hørt og til å bli kjent med den andre partens anførsler før dom avsies) og parts- og vitneavhør som i domstolene. Departementet mener det er behov for å innhente mer kunnskap om hvordan nemnda fungerer som håndhevingsorgan og lavterskeltilbud i så henseende.

14.3 Nemndas saksbehandlingskapasitet

Departementet legger til grunn at Likestillings- og diskrimineringsnemnda må ha kapasitet til å behandle saker om diskriminering på en effektiv og god måte. Departementet mener det er behov for endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og foreslår å endre diskrimineringsombudsloven ved at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling og at antallet medlemmer av nemnda økes.

Samlet vil disse endringene kunne effektivisere nemndas saksbehandlingskapasitet, og legge til rette for at flere møter kan avholdes og flere saker kan behandles.

14.3.1 Gjeldende rett

Se presentasjon av gjeldende rett ovenfor i kapittel 14.2.1.

Utover dette vises det til at nemndas vedtak er endelige, men vedtakene kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Å reise en sak for domstolene kan kreve store økonomiske ressurser, så ombudet og nemnda skal være et supplement til eventuell domstolsbehandling. Ved opprettelsen av ombudet og nemnda i 2006 ble det lagt til grunn at ombudet og nemnda skal gi et lavterskeltilbud. Med lavterskel menes et tilbud om likeverdig, enkelt tilgjengelig og rask behandling av saker om diskrimineringsbrudd.

Organiseringen av nemnda er fastsatt i diskrimineringsombudsloven og i forskrift om organisasjon og virksomhet for ombudet og nemnda. De første nemndsmedlemmene ble oppnevnt av Kongen i statsråd, jf. diskrimineringsombudsloven § 5. Ved kongelig resolusjon av 28. januar 2000 ble det gitt en generell fullmakt om at myndighet til å foreta senere oppnevninger ble delegert til vedkommende departement. Nemndas medlemmer og varamedlemmer oppnevnes for fire år av gangen. Det er adgang til gjenoppnevning en gang. Halvparten av medlemmene skiftes ut annethvert år for å sikre kontinuiteten i nemnda.

Nemnda har et sekretariat med tre faste ansatte. Budsjettet for 2013 er foreslått til å være 4,519 millioner. Sekretariatet har i oppgave å forberede faglig nemndas vedtak, vedtaksutforming og utredningsarbeid, og sekretariatet administrerer saker om tvangsmulkt etter diskrimineringsombudsloven § 8 samt andre administrative sekretariatsoppgaver.

14.3.2 Høringsforslag og høringsinstansenes syn

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet foreslo i høringsnotat av 15. november 2012 flere endringer i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften. Forslagene gjaldt endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Flertallet av høringsinstansene som uttaler seg om forslagene til endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, støtter forslagene. Dette er *Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, Helsedirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Universitetet i Oslo, LO, Hovedorganisasjonen Virke, Arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak (SAMFO), UNIO, Sykepleierforbundet, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, Norges handikapforbund, Sør-Trøndelag fylkeskommune og Fylkesmannen i Østfold.*

Flere høringsinstanser støtter målsetningen om effektiv saksbehandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda. *Helsedirektoratet* mener at det er av avgjørende betydning at nemnda gis et reelt handlingsrom til å utføre de oppgaver som tilligger Likestillings- og diskrimineringsnemnda, slik at saker behandles innen rimelig tid og på mest hensiktsmessig vis. *LO* anser at endringene vil legge til rette for flere møter, mer effektiv saksbehandling og at flere saker kan behandles på en forsvarlig måte.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) støtter forslagene, men mener det likevel er viktig å understreke at effektivitet i saksgangen ikke må gå på bekostning av den enkeltes rettssikkerhet i disse sakene.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda viser generelt til at det er en tendens til at antallet saker som blir oversendt nemnda ikke er økende, men at det er for tidlig å fastslå om det dreier seg om en midlertidig saksnedgang eller en mer varig utvikling. Nemnda mener at forslaget om at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling innebærer en risiko for at de to avdelingene over tid kan utvikle ulik praksis.

14.3.3 Departementets vurdering

Leder og nestleder møter i hver sin avdeling

Departementet foreslår i samsvar med høringsnotatet å endre diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd ved at nemndsleder og nestleder skal møte i hver sin avdeling. I dag slår loven fast at nemnda skal bestå av en leder, en nestleder og seks øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være fire varamedlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger, og lederen og nestlederen deltar i begge avdelingene. Hver avdeling består dermed av leder, nestleder og tre ordinære medlemmer.

Departementet viser til at flertallet av høringsinstansene som uttalte seg, støtter forslagene til endringer i organiseringen av nemnda. Formålet med endringen er å gjøre det enklere for nemnda å avholde flere møter. For at nemnda skal kunne gi et reelt lavterskeltilbud, er effektiviteten i saksbehandlingen viktig.

Nemndas organisering i dag kan sette begrensninger for antall saker som kan behandles. I 2010 behandlet nemnda 43 saker. For å øke kapasiteten hadde nemnda flere møter i 2011, og behandlet 50 saker. Saksbehandlingstiden har over år økt gradvis, og var ved utgangen av 2011 nesten åtte måneder.

Lang saksbehandlingstid svekker rettsvernet til personer som mener seg utsatt for diskriminering. Departementet viser også til *Hovedorganisasjonen Virkes* høringsuttalelse om at rask saksbehandlingstid også er viktig for virksomheter som anklages for diskriminering og trakassering, og ikke bare for personer som mener seg utsatt for diskriminering.

Departementet legger til grunn at effekten av at leder og nestleder ikke lenger behøver å stille i samme nemndsmøte, vil være at det kan avholdes opp mot femten møter i nemnda årlig mot ti møter

i dag. Dette vil gi et mer effektivt tilbud, og dermed bedre rettsvernet. Endringen vil gi nemnda bedre anledning til å redusere restanser og mulighet til å behandle flere diskrimineringssaker på sikt. *Likestillings- og diskrimineringsnemnda* viser i sin uttalelse til at det er en tendens til at antallet saker som oversendes ikke er økende, men at det er for tidlig å fastslå om dette er en varig utvikling. Departementet legger til grunn at endringsforslagene gir nemnda en fleksibilitet som vil imøtekomme variasjoner i saksmengden over tid. Departementet viser også til at forslaget til ny diskrimineringslov om seksuell orientering vil kunne innebære at flere diskrimineringssaker blir lagt frem for nemnda til behandling. I tillegg viser departementet til at Likestillings- og diskrimineringsnemnda mottar flere saker per år enn de har kapasitet til å behandle, selv om det er variasjoner i sakstilfanget.

Enhetlig praksis mellom nemndas to avdelinger

Departementet har vurdert behovet for å sikre enhetlig praksis mellom nemndas to avdelinger. Ifølge Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven), var begrunnelsen for å dele nemnda inn i to avdelinger at dette ville sikre nemnda større arbeidskapasitet. Når diskrimineringssakene skulle avgjøres i to avdelinger, ble det for å sikre enhetlig praksis mellom de to avdelingene, lagt opp til at avdelingene skulle dele samme leder og nestleder. Det ble lagt til grunn at det ville ha betydning for å sikre likebehandling i sakene.

I høringsnotatet viste departementet til at kontinuiteten og enhetlig praksis vil kunne sikres på andre måter enn at både leder og nestleder møter i samme avdeling. *Likestillings- og diskrimineringsnemnda* mener i sin høringsuttalelse at forslaget om at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling innebærer en risiko for at de to avdelingene over tid kan utvikle ulik praksis. Nemnda mener at skillet mellom leder og nestleder fremstår utydelig i forslaget og at i realiteten innebærer forslaget at det etableres to parallelle nemnder med hver sin leder. Nemnda mener også at det er uheldig at leder også vil få ansvaret for klagesaksbehandling for saker som leder i realiteten ikke har befatning med.

Departementet viste i høringsnotatet til at sekretariatet for nemnda bidrar til enhetlig praksis ved at sekretariatet forbereder sakene før nemndsmøtene. Dette inkluderer faglig forbere-

delse av nemndas vedtak og vedtaksutforming. Departementet la til grunn at sekretariatet derfor har oversikt over nemndas tidligere vedtak, og dermed gjeldende praksis i diskrimineringssakene. *Likestillings- og diskrimineringsnemnda* mener imidlertid i høringen at diskrimineringssakene omfatter mange ulike problemstillinger, og det er ikke alltid slik at nemnda har behandlet liknende saker tidligere.

Departementet ser at det kan være en viss utfordring å sikre enhetlig praksis i nemnda. Departementet mener likevel at sekretariatets rolle i forberedelsene av sakene vil avhjelpe dette. Selv om en sak kan inneholde ulike problemstillinger og ikke har vært behandlet av nemnda før, mener departementet at det ikke er et stort problem at den behandles i en avdeling hvor bare leder eller nestleder er tilstede. Dersom det er en ny problemstilling, vil det ikke foreligge noen praksis fra en av avdelingene uansett. Når avgjørelse er falt i saken, vil sekretariatet ha oversikt over dette når nye saker kommer opp. Dette vil bidra til en helhetlig praksis i de to avdelingene. Departementet mener derfor at dette vil være tilstrekkelig for å sikre kontinuiteten i begge avdelingene.

Departementet viser også til at *Likestillings- og diskrimineringsombudet* i sin høringsuttalelse mener at forslagene vil øke nemndas saksbehandlingskapasitet og at ombudet legger til grunn at hensynet til en enhetlig og kvalitativ god saksbehandling likevel ivaretas. Også *UNIO* mener at kontinuiteten og den enhetlige praksisen blir ivarettatt ved sekretariatets forberedelser av sakene for nemnda. *Sykepleierforbundet* støtter også dette.

Nemndas juridiske kompetanse

Departementet har vurdert om nemndas juridiske kompetanse blir svekket, når leder og nestleder ikke lenger skal møte i samme avdeling. Diskrimineringsombudsloven stiller i dag minimumskrav til nemndas juridiske kompetanse. Etter diskrimineringsombudsloven § 5 andre ledd, skal leder og nestleder tilfredsstillende kravene til dommere. For øvrig stilles det ikke krav til øvrige nemndsmedlemmer om juridisk kompetanse.

Departementet viser til at nemnda sammensettes med særskilt fagkompetanse på de ulike diskrimineringsgrunnlagene som til enhver tid faller inn under nemndas saksområde. Selv om loven bare stiller krav om juridisk kompetanse for leder og nestleder, er i dag 10 av nemndas 12 medlemmer jurister. Det vises også til at de ansatte i

sekretariatet er jurister, og at sekretariatet blant annet bistår med vedtaksutforming i saksforberedelsen for nemnda.

Departementet mener derfor at den juridiske kompetansen i nemndsmøtene ikke blir svekket, selv om leder og nestleder ikke lenger skal møte i samme avdeling. *UNIO* mener i sin høringsuttalelse at den juridiske kompetansen i avdelingen er godt nok ivarettatt ved at enten leder eller nestleder deltar i nemndsbehandlingen og ved at det er det samme kravet til juridisk kompetanse til både leder og nestleder.

Forslag om å øke antallet medlemmer av nemnda

Departementet foreslår i samsvar med høringsnotatet å endre diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd ved at det oppnevnes ytterligere to ordinære medlemmer til nemnda. I tillegg foreslår departementet at det også oppnevnes ytterligere to varamedlemmer.

I dag består nemnda av 12 medlemmer; leder og nestleder, seks ordinære medlemmer samt fire varamedlemmer. Nemnda består av to avdelinger og nemndsmøtene settes med fem medlemmer. I tillegg til både nemndsleder og nestleder, møter tre ordinære nemndsmedlemmer. Departementet viser til at nemnda kan treffe vedtak når minst halvparten av medlemmene, herunder minst ett av de faste medlemmene, deltar i forhandlingene om vedtaket, jf. gjeldende forskrift § 13. Nemnda har lagt samme krav til grunn når den avgir uttalelse. Dette betyr i praksis at nemnda har vedtaks- og uttalekompetanse når minst tre, herunder ett fast medlem, deltar i forhandlingene.

Når ikke lenger både leder og nestleder skal møte i samme avdeling, er det nødvendig å øke antallet nemndsmedlemmer totalt. Møtene bør normalt settes med fem medlemmer. Dette vil gjøre nemnda mindre sårbar ved frafall, da tre er tilstrekkelig for å være vedtaksfør. Departementet foreslår derfor at det oppnevnes ytterligere to ordinære medlemmer til nemnda. Ingen av høringsinstansene var imot dette forslaget. *UNIO* viser til at forslaget er en ren konsekvens av at leder og nestleder ikke lenger skal møte i samme avdeling.

Departementet foreslo videre i høringsnotatet at det oppnevnes ytterligere to varamedlemmer. Det er i dag fire varamedlemmer. Disse møter når ordinære medlemmer eller leder og nestleder ikke kan møte. Det viser seg at det tidvis kan være problemer med å innkalle varamedlemmer grunnet medlemmenes frafall på grunn av sykdom, habilitetsproblemer osv. Det er som regel først

tett opp til nemndsmøte klart at det er behov for å innkalle varamedlem.

Departementet viser til at forslagene til endringer av organiseringen av nemnda innebærer at det kan avholdes flere møter enn tidligere. Det øker sannsynligheten for at noen av de ordinære nemndsmedlemmene ikke kan stille, og dermed et økt behov for tilgjengelige varamedlemmer. Departementet legger til grunn at fire varamedlemmer som i dag, ikke vil være tilstrekkelig, og opprettholder forslaget i høringsnotatet om at det oppnevnes ytterligere to varamedlemmer. Dette vil sikre større grad av fleksibilitet i planleggingen og gjennomføringen av nemndsmøtene.

Endringsforslaget innebærer at nemnda vil bestå av totalt 16 medlemmer; 10 medlemmer og 6 varamedlemmer.

14.4 Seksuell trakassering

Departementet har vurdert om ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Domstolene håndhever i dag forbudet mot seksuell trakassering. Departementet har kommet til at det ikke bør fremmes forslag om dette.

14.4.1 Gjeldende rett

Både likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven har et vern mot trakassering.

Likestillingsloven har også et forbud mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering jf. § 8 a. Med trakassering på grunn av kjønn menes uønsket atferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

Forbudet mot trakassering i likestillingsloven er fulgt av en særskilt vernebestemmelse, om at arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre trakassering i strid med forbudet, jf. likestillingsloven § 8 a tredje ledd. Diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har tilsvarende vernebestemmelser.

Ombudet og nemnda håndhever forbudene mot trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, alder, seksuell orientering og politisk syn. Ombudet håndhever også de

særskilte vernebestemmelsene knyttet til trakassering.

Domstolene håndhever forbudet mot seksuell trakassering.

Arbeidsmiljøloven har også et forbud mot trakassering, jf. § 4-3 nr. 3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, der det heter:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførelse.»

Seksuell trakassering vil derfor også kunne omfattes av arbeidsmiljøloven. Det er Arbeidstilsynet som fører tilsyn med at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljøloven. Hovedstrategien til Arbeidstilsynet er å sørge for at virksomhetene selv ved systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid forebygger brudd på loven.

14.4.2 Høringsforslag og høringsuttalelser

Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget vurderte ikke dette spørsmålet og foreslo ingen endringer i rettstilstanden.

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser i sin høringsuttalelse til:

«Ombudet mener det kan stilles spørsmål ved om det er hensiktsmessig at saker om seksuell trakassering må gå for domstolene. Lovgivers begrunnelse for domstolsbehandling, er at påstand om seksuell trakassering er alvorlig og inngripende for den anklagen gjelder, og at det i slike saker er viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. Ombudet er i utgangspunktet enig i dette, men saker om trakassering på grunn av etnisitet vil også være alvorlig og inngripende for den som anklages, fordi det lett kan oppleves som en anklage om rasisme. Videre er det slik at de sakene ombudet kjenner til fra rettsapparatet, gjelder arbeidsgivers reaksjoner overfor ansatte som har utøvd seksuell trakassering mot kolleger. Ombudet kjenner ingen saker hvor den som hevder å være utsatt for seksuell trakassering, har gått til sak. Ombudet vil hevde at personer som er utsatt for seksuell trakassering, faller mellom to stoler. Ombudet har ikke myndighet til å behandle sakene og risikoen ved å bringe saker inn for domstolene er høy, fordi det ikke finnes rettspraksis på området.

Ombudet ber om at det i den fremtidige proposisjonen vurderes en alternativ håndhe-

ving av bestemmelsen om seksuell trakassering. Saker om seksuell trakassering håndheves av de fleste likestillings- og diskrimineringsorganer i Europa, og ombudet kan ikke se at dette skal stille seg annerledes for ombudet. Vi vil imidlertid understreke at ombudet i første rekke er opptatt av at det etableres et lavterskeltilbud. Hvor tilbudet skal plasseres, er av underordnet betydning. Det som er viktig, er at et lavterskeltilbud er kostnadsfritt og at sakene sikres hurtig behandling.»

Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)

Likestillingsutvalget foreslo at saker om seksuell trakassering skal håndheves av ombudet og nemnda. Utvalget viser til at seksuell trakassering i dag er den eneste formen for trakassering der ombudet og nemnda ikke kan behandle og ta stilling i individuelle klagetilfeller. Dette innebærer at den som har vært utsatt for slik diskriminering ikke får tilgang til det samme lavterskeltilbudet som ellers gjelder for diskriminerings saker.

Høringsinstanser som er for forslaget er: *Likestillings- og diskrimineringsombudet, De regionale ressursentre om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging RVTs, KILDEN, UNIO, Juridisk rådgivning for kvinner (JURK), Kjønnbalanse i forskning, Senter for kunnskap og likestilling, Norges Handikapforbund og Borgerrettsstiftelsen Stopp Diskrimineringen.*

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser i sin høringsuttalelse til at:

«Så langt ombudet har brakt på det rene, er det svært få saker om seksuell trakassering som er blitt behandlet av domstolene. Ut fra henvendelser som ombudet mottar om seksuell trakassering og forskning som viser at omfanget av seksuell trakassering er stort på mange samfunnsområder, legger ombudet til grunn at omfanget er langt større enn rettspraksis tilsier. Når ombudets myndighet er begrenset i slike saker, har personer som utsettes for seksuell trakassering ikke noe lavterskeltilbud i dag. I og med at kostnadene ved domstolsbehandling er høye og selve prosessen kan oppleves belastende for den som mener seg utsatt for slik diskriminering, vil følgen ofte være at saker om seksuell trakassering ikke blir fremmet for retten. Ombudet mener derfor at diskrimineringsvernet for denne gruppen ikke er effektivt nok i dag, og at et lavterskeltilbud bør etableres, jf. også kravene til et effektivt diskrimineringsvern med sanksjonsmuligheter som

følger av EU-direktivene på området. Ombudet omtalte denne problemstillingen også i sin foreløpige rapport til CEDAW-komiteen i juni 2011 og i januar 2012. CEDAW-komiteen har i sine «Concluding Observations» 2. mars 2012 til Norges 8. statsrapport uttalt at den er bekymret over at ombudet og nemnda ikke har håndhevingskompetanse i saker om seksuell trakassering og anbefalt at Norge må vurdere å gi slik kompetanse til ombud og nemnd (jf. punkt 13 og 14 i komiteens merknader).

Lovgivers begrunnelse for domstolsbehandling er at en påstand om seksuell trakassering er alvorlig og inngripende for den anklagen gjelder, og at det i slike saker er viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. Ombudet er i utgangspunktet enig i dette, men peker på at saker om for eksempel trakassering på grunn av etnisitet også vil være alvorlig og inngripende for den som anklages, fordi det lett kan oppleves som en anklage om rasisme. Slike saker håndheves som kjent av ombudet i dag.»

Høringsinstanser som er mot forslaget: *Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet* og *Virke*.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet viser i sin høringsuttalelse til:

«Når det gjelder forslaget om at Ombudet bør ha ansvaret for å behandle saker som gjelder påstand om seksuell trakassering, kan FAD ikke støtte dette. Slike saker reiser ofte store bevismessige utfordringer med påstander og opplevelser som partene kan forstå og beskrive svært ulikt. Den begrunnelsen som ble gitt i forbindelse med vurderingen av dette spørsmålet i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001), om at hensynet til rettssikkerhet taler for at slike saker må behandles av domstolene, gjelder fortsatt. For noen av disse sakene vil det også kunne dreie seg om straffbare forhold som må etterforskes av politiet. FAD mener derfor at dagens ordning bør videreføres slik at Ombudet kan vurdere om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge eller søke å hindre at seksuell trakassering oppstår.»

Virke viser i sin høringsuttalelse til likestillingslovens forarbeider Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 110, som vektige argumenter for domstolsbehandling av saker om seksuell trakassering:

«Saker der en person anklages for å ha utøvd seksuell trakassering har en helt annen karakter enn andre saker om forskjellsbehandling i

strid med likestillingsloven (f.eks. påstand om ulik lønn og forbigåelse ved ansettelse). Påstand om at en person har utøvd seksuell trakassering vil være alvorlig og inngripende for den anklagen gjelder, og i slike saker er det viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. Verken Likestillingsombudet eller Klagenemnda er organisert på en måte som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensyn denne type saker reiser. Dette ble også påpekt i Klagenemndas høringsuttalelse. I saker hvor det skal bevises at seksuell trakassering faktisk har funnet sted, bør disse føres for domstolene, som har et prosesssystem som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensynene nevnt ovenfor. Ombudet kan imidlertid med hjemmel i lovens § 11 gi bistand og veiledning i saker etter denne bestemmelsen. Ombudet skal også kunne føre generelt tilsyn med at bestemmelsen overholdes, for eksempel gjennom informasjonsvirksomhet og holdningsskapende arbeid.»

14.4.3 Departementets vurdering

Departementet ser at det kan være behov for å styrke etterlevelsen av forbudet mot seksuell trakassering.

Departementet mener imidlertid at spørsmålet byr på vanskelige avveininger. Etter gjeldende regler må den som har vært utsatt for seksuell trakassering reise sak for domstolene for å få avgjort hvorvidt loven er brutt. Samtidig er det slik at svært få saker om seksuell trakassering kommer for domstolene. Domstolsbehandling tar lang tid og den som mener seg trakassert løper en økonomisk risiko ved å reise søksmål.

Departementet ønsker likevel ikke å fremme forslag om at ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Hensynet til rettssikkerhet veier tungt i denne vurderingen. Disse sakene innebærer ofte store bevismessige utfordringer med påstander og opplevelser som partene kan forstå og oppleve svært ulikt. Til dette kommer at sakene ofte finner sted i lukkede rom, der bare partene er til stede.

Departementet viser til at ombudet og nemndas saksbehandling ikke er så omfattende som saksbehandlingen i domstolene. Slik ombudet og nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser er i dag, ligger det ikke på samme måte til rette for kontradiksjon og parts- og vitneavhør som i domstolene.

Departementet vil følge utviklingen på området.

15 Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Departementet foreslår å videreføre gjeldende aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Departementet foreslår en tilsvarende aktivitets- og redegjørelsesplikt i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Likestillingsutvalget har i NOU 2011: 18 foreslått endringer i forvaltningsstrukturen på likestillingsfeltet. Disse forslagene følges opp i arbeidet med en stortingsmelding om kjønnslikestilling. Departementet mener det er nødvendig å avvente eventuelle endringer i virkemiddelapparatet før det er aktuelt å vurdere ytterligere endringer i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Diskrimineringslovutvalget behandlet aktivitets- og redegjørelsesplikten i NOU 2009: 14 kapittel 17 side 203 flg. Likestillingsutvalget behandlet aktivitets- og redegjørelsesplikten i NOU 2011: 18 kapittel 3.5 side 46 flg.

15.1 Gjeldende rett

Likestillingsloven § 1 a pålegger offentlige virksomheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever redegjørelsesplikten. Når det gjelder aktivitetsplikten kan ombudet be om opplysninger, foreta undersøkelser, gå i dialog og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten. Men ombudet har ingen myndighet til å sanksjonere brudd på aktivitetsplikten. Ombudet kan derfor

ikke avgi uttalelse eller treffe vedtak om konkrete tiltak som skal gjennomføres som ledd i aktivitetsplikten.

Diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har tilsvarende plikt om aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å fremme lovens formål i henholdsvis § 3 a og § 3 (benevnt som aktivitets- og rapporteringsplikt). Når det gjelder etnisitet, religion og livssyn og nedsatt funksjonsevne omfatterplikten private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte – i tillegg til offentlige myndigheter, alle offentlige arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner.

Rapporteringsplikten knyttet til etnisitet, religion og livssyn og nedsatt funksjonsevne omfatter tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål. Det er ikke plikt til å rapportere om den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten når det gjelder etnisitet, religion og livssyn og nedsatt funksjonsevne.

Barne- og likestillingsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet samt partene i arbeidslivet, utarbeidet i 2009 en veileder om aktivitets- og redegjørelsesplikten etter de ulike diskrimineringslovene.

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet laget i 2010 en veiledende mal for statlige virksomheters likestillingsredegjørelser i statsbudsjettet (Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet: Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten).

15.2 Høringsforslag

15.2.1 Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)

Diskrimineringslovutvalget foreslo å utvide offentlige myndigheters, arbeidsgiveres og arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt til alle diskrimineringsgrunnlagene i en samlet diskrimineringslov, dvs. til å omfatte seksuell orientering, alder og politisk syn i tillegg til kjønn, etnisitet og religion og nedsatt funksjonsevne.

Aktivitetsplikten ble foreslått utformet slik at den kan implementeres i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid med tilhørende krav til internkontroll og skriftlig dokumentasjon. Gjeldende redegjørelsesplikt ble foreslått opphevet.

Utvalget foreslo at plikten skal omfatte alle virksomheter uavhengig av antall ansatte, men at pliktens innhold skal være ulikt for små og store private bedrifter. For virksomheter med 50 ansatte eller mer ble aktivitetsplikten foreslått konkretisert nærmere i forskrift. Utvalget foreslo at arbeidsgiveres aktivitetsplikt skal håndheves av Arbeidstilsynet som ledd i det ordinære tilsynet av virksomhetene.

15.2.2 Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18 og NOU 2012: 15)

Likestillingsutvalget foreslo i NOU 2011: 18 en konkretisering av plikt til et systematisk likestillingsarbeid i likestillingsloven. Forslaget sammenfaller i stor grad med Diskrimineringslovutvalgets forskriftsforslag. Likestillingsutvalget foreslo følgende elementer i tillegg: plikt til å arbeide mot sammensatt diskriminering og plikt til å kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten. Videre foreslo utvalget at konkretiseringen tas inn i loven, med mulighet for Kongen til å fastsette nærmere plikter for virksomhetenes likestillingsarbeid i forskrift. Utvalget anbefalte også en tilsvarende konkretisering i de øvrige diskrimineringslovene. Utvalget foreslo videre en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn, se kapittel 17 i denne proposisjonen. Likestillingsutvalget foreslo at redegjørelsesplikten beholdes. Det blir blant annet vist til behovet for at redegjørelsene skal være offentlige. Likestillingsutvalget foreslo at tilsynet fortsatt skal ligge hos ombudet, men at et nytt direktorat med regionale kontorer skal gi veiledning til arbeidsgivere.

Likestillingsutvalget foreslo i NOU 2012: 15 at offentlige myndigheter tar initiativ til å etablere en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet etter mønster fra IA-avtalen. Utvalget anbefalte at arbeidsgivere får en plikt til å drøfte oppfølging av aktivitetsplikten med ansattes representanter og at redegjørelsesplikten bortfaller for virksomheter som inngår en likestillingsavtale.

15.3 Høringsinstansenes syn

Utvidelse av plikten

Diskrimineringslovutvalgets forslag om å utvide plikten til seksuell orientering, alder og politisk

syn blir i høringen støttet av *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Senter for seniorpolitikk, KS, YS, UNIO, Akademikerne, NITO, Likestillingscenteret, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)* og kommunene *Bergen, Trondheim* og *Askøy*. Flere av arbeidsgiverorganisasjonene er skeptiske til hvordan man kan arbeide for å fremme likestilling uavhengig av seksuell orientering og politisk syn. *Finansnæringens Arbeidsgiverforening* går imot forslaget.

Innarbeide plikten i HMS-arbeidet

Høringsinstansene er delt i synet på forslaget fra Diskrimineringslovutvalget om å innarbeide aktivitetsplikten i virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid). Blant de som er imot er *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Arbeidstilsynet, LO, NHO* og *HSH*. Motstanden blir begrunnet med at rekruttering, lønn, forfremmelse og arbeidsforhold ikke passer inn i HMS-systemet, og at disse elementene skiller seg fra offentligrettslige krav. Flere høringsinstanser er bekymret for at likestillingsarbeidet vil «forsvinne» i mengden av det som allerede er omfattet av HMS, mens *NHO* og *HSH* frykter at det tradisjonelle HMS-arbeidet vil få for liten plass.

Konkretisering

I begge høringene er det delte meninger om en konkretisering. Blant de som støtter en konkretisering er *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Norges forskningsråd, Akademikerne, LO, YS, Den norske legeförening, KUN – Senter om kunnskap og likestilling, Likestillingscenteret, Senter for likestilling, MIRA ressurscenter for innvandrere- og flyktningekvinner, Norsk kvinnesaksforening, Kjønnsbalansen i forskning* og flere universiteter. I den siste høringen støtter flere av disse også harmonisering på flere grunnlag enn kjønn.

Flere arbeidsgiverorganisasjoner som *KS, Finansnæringens Arbeidsgiverforening* og *NHO* er imot en konkretisering. *Buskerud fylkeskommune* og kommunene *Oslo, Bergen, Askøy, Fjell, Hol, Horten, Røyken, Sarpsborg* og *Stavanger* er også imot. *Vestfold fylkeskommune* mener at konkretiseringen vil medføre økte oppgaver og kostnader. *KS* mener det vil innebære en byråkratisering, og båndlegge store ressurser uten at virkningene er dokumentert. Noen av kommunene uttaler at pliktene vil båndlegge ressurser på bekostning av kommune-

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

nes primæroppgaver. *Hovedorganisasjonen Virke* mener reglene heller bør klargjøres enn utvides.

Redegjøringsplikt og dokumentasjon

Diskrimineringslovutvalgets forslag om å erstatte gjeldende redegjøringsplikt med en dokumentasjonsplikt møtte sterk motstand fra en rekke høringsinstanser, blant annet *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *Statens råd for likestilling av funksjonshemmede*, *Statens Seniorråd*, *Senter for seniorpolitikk*, *LO*, *UNIO*, *Akademikerne*, *Norsk Sykepleierforbund*, *Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene*, *Antirasistisk senter*, *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*, *Kvinnefronten*, *Likestillingssenteret* og *Menneskerettsalliansen*. Enkelte høringsinstanser mente at redegjøringsplikten måtte videreføres og styrkes.

Arbeidsdepartementet, *Barne- ungdoms- og familiedirektoratet*, *KS* og *HSH* støtter forslaget. *KS* og *HSH* mener at rapporteringsplikten er byråkratiserende og medfører stor bruk av ressurser, uten at virkningen er dokumentert.

Likestillingsutvalget foreslo at redegjøringsplikten beholdes. *Akademikerne* og *Aust-Agder fylkeskommune* er skeptiske til å utvide redegjøringsplikten. *Arbeidsgiverforeningen Spekter* mener plikten bør reduseres. Ifølge *Likestillings- og diskrimineringsombudet* er det en svakhet ved dagens regler at virksomheten ikke har plikt til å rapportere noe så fremt den ikke har iverksatt tiltak eller planlegger dette (for etnisitet, religion mv. og nedsatt funksjonsevne, der det ikke skal rapporteres om tilstand). *Likestillings- og diskrimineringsombudet* foreslår en presisering om at det skal redegjøres for virksomhetens kjønnsbalanse, kjønnsdelt lønnsoversikt, arbeidstid fordelt på kjønn, fravær fordelt på kjønn og kjønnsfordeling på bruk av personalpolitiske og seniorpolitiske tiltak. I tillegg foreslår *Likestillings- og diskrimineringsombudet* at redegjørelsene skal omhandle virksomhetenes likestillingsutfordringer.

Håndheving

Diskrimineringslovutvalgets forslag om at håndhevingen av arbeidsgiveres aktivitetsplikt skal legges til Arbeidstilsynet blir støttet av flere arbeidsgiverorganisasjoner, *YS* og flere kommuner. *Arbeidsdepartementet*, *Arbeidstilsynet*, *Statens råd for likestilling av funksjonshemmede*, *Integrerings- og mangfoldsdirektoratet* og flere av arbeidstakerorganisasjonene var imot. Mange mener at ansvaret fortsatt bør ligge hos ombudet, og at Arbeidstilsynet ikke har kompetanse på dette området. *Likestillings- og*

diskrimineringsombudet mener at tilsynet, uavhengig av hvor det plasseres, må organiseres slik at likestilling blir en prioritert oppgave og at ressurser til dette må sikres, samt at det må være et regionalt tilsynsapparat.

Likestillingsutvalget foreslo at tilsynet fortsatt skal ligge hos ombudet, men at et nytt direktorat med regionale kontorer skal gi veiledning til arbeidsgivere. I høringen etterlyser *Likestillings- og diskrimineringsombudet* en klargjøring av ombudets adgang til å føre kontroll med aktivitetsplikten. Ifølge forarbeidene kan ombudet foreta undersøkelser, be om opplysninger, gå i dialog med virksomheten og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten, men dette er ikke nedfelt i lovteksten.

15.4 Departementets vurdering

Videreføring av gjeldende aktivitets- og redegjøringsplikt for kjønn, etnisitet, religion og livssyn og nedsatt funksjonsevne

Departementet foreslår å videreføre aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Likestillingsutvalget har i NOU 2011: 18 foreslått endringer i virkemiddelapparatet for likestillingspolitikken. Utvalget foreslo en ny forvaltningsstruktur med et eget direktorat under Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet med fagansvar for likestilling. Direktoratet skal etter utvalgets forslag ha en regional forankring gjennom regionkontorer og ha som oppgaver blant annet å føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter og å gi opplæring og veiledning om aktivitets- og redegjøringsplikten i arbeidslivet.

Departementet tar sikte på å legge frem en stortingsmelding om kjønnslikestilling i 2013. I denne meldingen vil regjeringen ta stilling til Likestillingsutvalgets forslag om fremtidig forvaltningsstruktur på feltet. Departementet mener at dette er premisser som må avklares før det er aktuelt å vurdere eventuelle endringer i aktivitets- og redegjøringsplikten.

Aktivitets- og redegjøringsplikt i diskrimineringsloven om seksuell orientering

Departementet foreslår en aktivitets- og redegjøringsplikt i den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering tilsvarende plikten i gjeldende diskrimineringslover.

Formålet med diskrimineringsloven om seksuell orientering er ikke bare å forhindre diskriminering, men også å sikre like muligheter og rettigheter for alle uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Departementet mener at et forbud mot diskriminering ikke er tilstrekkelig for å oppnå lovens formål. I tillegg til et diskrimineringsforbud er det etter departementets vurdering nødvendig med aktive og målrettede tiltak for å hindre diskriminering og sikre alle like muligheter. En harmonisering med de øvrige diskrimineringslovene er også et viktig argument for å innføre aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Plikten utformes på samme måte som i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det innebærer at offentlige myndigheter får en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å realisere lovens formål innenfor sitt virkefelt. Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten gjelder for arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og alle arbeidsgivere i offentlig sektor.

Hensynet til personvernet og de problemer en redegjørelse om ansattes seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil medføre i praksis tilsier at redegjøringsplikten ikke skal omfatte registrering av ansatte. Redegjørelse om den generelle likestillingspolitikken og personalpolitikken som føres av virksomheten vil kunne gjøres uten at det foretas noen kartlegging av sammensetningen av arbeidsstyrken. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det skal redegjøres for hva man faktisk gjør eller har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det skal også redegjøres for hvilke tiltak man planlegger å gjennomføre. Redegjørelsen om tiltak må omfatte en beskrivelse av status, definisjon av målsetningen for tiltaket, beskrivelse av tiltaket, tidsplan for når tiltaket skal gjennomføres, og omtale av hva som er oppnådd med gjennomførte tiltak.

Virksomheter som har aktivitetsplikt og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning. Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

Ombudets håndhevingskompetanse

I høringen til NOU 2011: 18 etterlyser *Likestillings- og diskrimineringsombudet* en klargjøring av ombudets adgang til å føre kontroll med aktivitetsplikten. Departementet viser til omtalen av håndheving av bestemmelsen om aktivitetsplikt i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 4.7.4 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008). Ombudet kan foreta undersøkelser, be om opplysninger, gå i dialog med virksomheten og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten. Ombudet kan påpeke forholdene og vise til plikten til å iverksette tiltak for å rette opp problemet. Unnlattelse av å etterkomme ombudets oppfordring vil ikke kunne sanksjoneres. Det vil imidlertid være nær sammenheng mellom aktivitetsplikten og plikten til å redegjøre for likestilling. Redegjøringsplikten kan indirekte medvirke til at aktivitetsplikten følges opp, ved at redegjørelsen kan synliggjøre behov for konkrete tiltak.

Ufrivillig deltid og aktivitets- og redegjøringsplikten

I Meld. St. 29 (2010-2011) kapittel 22.4.4 står følgende:

«Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil i arbeidet med ny diskrimineringslovgiving [...] vurdere korleis verksemdene sitt arbeid mot ufrivillig deltid og for meir heiltid best kan inngå som ein del av oppfyllinga av arbeidsgivaren si aktivitets- og rapporteringsplikt.»

Departementet foreslår ingen ytterligere konkretisering av aktivitets- og redegjøringsplikten nå, heller ikke når det gjelder spørsmålet om deltid og heltid. Departementet viser til veiledere om aktivitets- og redegjøringsplikten der det gis eksempler på hvordan plikten kan oppfylles, blant annet når det gjelder deltidsarbeid, se Meld. St. 29 (2010-2011) kapittel 22.4.4. Departementet viser videre til at Arbeidsdepartementet 13. desember 2012 sendte på høring følgende forslag om endringer i arbeidsmiljøloven:

- Forslag om drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av deltidsstillinger
- Forslag om rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid
- Spørsmål om endring i arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte

16 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Departementet foreslår en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Den nye loven vil gi et diskrimineringsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner (LHBT-personer) på alle samfunnsområder, med unntak av personlige forhold. Loven betyr at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering utvides til også å gjelde på andre områder enn arbeid og bolig. Videre betyr loven at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk lovfestes som nye diskrimineringsgrunnlag. Den nye loven utformes etter samme mønster som de øvrige diskrimineringslovene.

Diskrimineringslovutvalget drøfter vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i NOU 2009: 14 kapittel 12.9 og 12.10 side 131 flg., kapittel 13.5.1 side 167 flg. og kapittel 13.6.2 side 173.

16.1 Begrepene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

16.1.1 Seksuell orientering

Begrepet seksuell orientering i rettslig sammenheng omfatter homofile, lesbiske, bifile og heterofile. Seksuell orientering inkluderer både seksuell legning og seksuell praksis. Begrepet peker på hvilket kjønn en persons kjærlighet og/eller seksualitet er rettet mot, om det er personer av motsatt kjønn eller av samme kjønn. Begrepet omfatter ikke særlige seksuelle preferanser eller aktiviteter som for eksempel fetisjisme eller sadomasochisme.

16.1.2 Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Samfunnet består ikke bare av menn og kvinner. Kjønn er mer sammensatt enn som så: Noen opplever at de har et annet kjønn enn det de er født med; de har en annen kjønnsidentitet. Andre føler at de er verken mann eller kvinne. Andre igjen opplever samsvar mellom kjønnsidentitet og sitt biologiske kjønn (det kjønn en er født med), men

skiller seg ut med sitt kjønnsuttrykk. Dette er noen av de som på grunn av sin kjønnsidentitet eller sitt kjønnsuttrykk ofte omtales som transpersoner.

Med *kjønnsidentitet* siktes det til hva slags kjønn vi føler og opplever oss selv som. Denne følelsen eller opplevelsen kan være i samsvar eller bryte med ens biologiske kjønn. Med *kjønnsuttrykk* menes hvordan kjønnsidentiteten bevisst eller ubevisst uttrykkes eller oppfattes av andre, for eksempel med stemme, klær, kroppsspråk, sminke eller frisyre. Noen har et kjønnsuttrykk som utfordrer gjengse kjønnsstereotyper i samfunnet.

Transpersoner

Begrepet transpersoner er et samlebegrep for personer som har en kjønnsidentitet og/eller et kjønnsuttrykk som på ulike måter utfordrer eller overskrider deres biologiske kjønn eller samfunnets forventninger til dem som biologisk mann eller kvinne (sosialt kjønn).

En transperson kan beskrives som en «kjønns-overskrider, person som utfordrer, utforsker eller ikke passer inn i sosiale normer for kjønnsuttrykk. Det er likeverdig om man har en sosial kjønnsidentitet, en personlig kjønnsstilhet eller kun behov for å vise sitt kjønnsuttrykk.» Transpersoner kan føle at deres psykiske kjønn ikke passer med deres biologiske, kroppslige kjønn. De kan også føle at de verken er mann eller kvinne.

Det er ikke noen fast definisjon eller enighet om hvem som skal regnes som transpersoner eller hvordan de skal beskrives. Transpersoner er seg imellom så ulike at det kan gi et feil bilde å omtale transpersoner som *én* gruppe. Departementet legger til grunn en bred forståelse av begrepet transpersoner i samsvar med slik begrepet oftest brukes både nasjonalt og internasjonalt. Departementet viser blant annet til EU-kommisjonens rapport «Trans and intersex people» fra 2012.

Som transpersoner regnes for eksempel transseksuelle/transkjønnede, transmenn, transkvinner, transvestitter og personer som opplever seg selv som verken mann eller kvinne. Denne listen er ikke uttømmende; også andre kan regnes som transpersoner.

Personer som er *transseksuelle* ønsker som regel hormonell og/eller kirurgisk behandling for å gjøre kroppen mest mulig i samsvar med sin kjønnsidentitet. Transseksualisme er en formell diagnose. Tilstanden beskrives med følgende kjennetegn: en sterk og vedvarende identifisering på tvers av kjønn, og et vedvarende ubehag ved ens kroppslige kjønn, eller følelse av ikke å passe inn i kjønnsrollen som blir forventet av det kjønn som en har blitt tillagt, i en slik grad at det forårsaker klinisk signifikant ubehag, og/eller medfører begrensninger på sosiale, yrkesmessige eller andre viktige funksjonsområder. Diagnosen gir adgang til kjønnskonverterende eller kjønns(-identitets)bekreftende behandling. Ved avsluttet behandling har personen rett til å skifte navn, få nytt personnummer, få nytt pass og ellers få rettslig status ut fra sitt nåværende kjønn.¹

I gruppen transseksuelle finnes de som foretrekker betegnelser som «personer med diagnose transseksualisme» eller «kjønnsopererte kvinner og menn». Enkelte beskriver seg som mann til kvinne-transseksuell, eller omvendt; kvinne til mann-transseksuell. Termene menn og kvinner med transhistorikk blir også brukt.

Noen foretrekker å bruke uttrykket *transkjønnet* fremfor transseksuell. Begrunnelsen for dette er at tilstanden dreier seg om nettopp kjønn og ikke seksualitet.

I mange sammenhenger blir personer som har gjennomgått kjønnsbekreftende behandling omtalt som transpersoner. Noen av disse ønsker imidlertid ikke å regnes som transpersoner, slik *Harry Benjamin ressursenter* påpeker i sin høringsuttalelse. De ser ikke på seg selv som transpersoner, men som menn eller som kvinner med en annen historie enn andre menn og kvinner. For disse er det viktig at transseksualisme er en diagnose og ikke en identitet. Departementet vil bemerke at hvordan en person oppfatter seg selv eller hvilket ord som brukes for å beskrive personen, ikke har noen betydning for diskrimineringsvernet, se nedenfor kapittel 16.5.2.1.

Transvestisme/transvestittisme (latinsk: motsatt kledd) er en betegnelse for biologiske kvinner

eller biologiske menn som i kortere eller lengre perioder opptrer som om de er det motsatte kjønn. Biologisk kjønn og selvopplevd kjønnsidentitet stemmer overens. Andre transpersoner har en annen kjønnsidentitet enn det de er født som, og kler seg og opptrer i kjønnsuttrykk samsvarende med sin identitet. Noen ønsker ikke diagnosen transseksualisme, og andre får ikke diagnosen som gir rett til behandling. Mange ønsker ikke full kjønnsbekreftende behandling, men kan ønske hormoner eller mindre kirurgiske inngrep for at kroppen skal stemme bedre overens med identiteten.

Noen føler seg verken som mann eller som kvinne, og ønsker ikke å tilhøre det ene eller det andre kjønn, termen «kjønnsoverskridere» blir brukt. Noen av disse kan ønske å bli omtalt som «det tredje kjønn».

Drag queens er menn som kler seg opp som kvinner for gøy og underholdning, og må ikke forveksles med transpersoner.

Intersexpersoner

Intersexpersoner har i utgangspunktet ikke utfordringer knyttet til kjønnsidentitet eller uttrykk, men til sitt fødte biologiske kjønn. En intersexperson er født med uklar biologisk kjønnsstilhorighet, for eksempel uklare ytre eller indre kjønnsorgan. Noen blir født med for eksempel en eggleder og en sædleder. Det innebærer at det ved fødselen, ut fra biologiske fakta, ikke går an å bestemme barnets kjønn som gutt eller jente.

I Norge blir personer født med intersextilstander tildelt kjønn som enten kvinne eller mann mens de er spedbarn, og mottar medisinsk og kirurgisk behandling for å fremstå som det tildelte kjønn.

Noen ganger består intersextilstander først og fremst av ulike hormonsammensetninger, altså at man ikke er XX eller XY, men en annen kombinasjon. Derfor kan man i mange tilfeller ikke oppdage kjønnsstilhorigheten før barnet kommer i puberteten.

16.2 Gjeldende rett og internasjonale regler

16.2.1 Vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering

Arbeidsmiljøloven, boliglovene og straffeloven

Forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn seksuell orientering er regulert i

¹ Janneke van der Ros (2013): Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk. Rapport. Likestillingssenteret.

arbeidsmiljøloven kapittel 13. Forbudet gjelder i arbeidsforhold.

Boliglovene har også forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering. Diskrimineringsforbudene gjelder utleie, borettslag osv., men ikke ved kjøp og salg av bolig eller ved utleie der leier har adgang til en annens bolig.

Det er forbud i straffeloven mot å fremsette offentlig diskriminerende eller hatefulle ytringer mot homofile og forbud mot å nekte homofile varer og tjenester.

Internasjonale regler

Forbudene mot diskriminering i FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, Den europeiske menneskerettskonvensjon og Den europeiske sosialpakt gjelder ikke uttrykkelig seksuell orientering. Et slikt forbud innfortolkes imidlertid i praksis, for eksempel i samlekategorien «annen status» i Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 14. Under FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter er seksuell orientering innfortolket under grunnlaget «kjønn».

Den europeiske menneskerettsdomstolen og FNs menneskerettskomité har behandlet flere saker om diskriminering av homofile.

En sak fra FNs menneskerettighetskomité gjaldt et homofilt samboerpar som hadde bodd sammen i 38 år, da den ene parten døde. Heterofile samboere hadde krav på etterlattepensjon ved tap av forsørger. Den gjenlevende partneren ble nektet dette, fordi det var tale om et homofilt samboerforhold. Komiteen fant at Australia hadde brutt FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter artikkel 26 (Young mot Australia 2000).

Den europeiske menneskerettsdomstolen har i en dom uttalt at seksuell orientering ikke er grunnlag for å nekte adopsjon. Dommen innebærer at stater som godtar adopsjon for ugifte ikke kan avslå adopsjonssøknader fra ugifte personer fordi de er homofile (E.B. mot Frankrike 2008). En annen dom gjaldt en leietakers homofile samboer som var blitt kastet ut av leiligheten etter at leietakeren døde. Østerrike ble dømt av Den europeiske menneskerettsdomstolen for å ha et leievern for etterlatte som kun omfattet heterofile samboere (Karner mot Østerrike 2003).

I 2011 vedtok FNs menneskerettighetsråd resolusjon 17/19 om menneskerettigheter, seksu-

ell orientering og kjønnsidentitet (A/HRC/RES/17/19), den første FN-resolusjonen om disse temaene.

Europarådet vedtok i 2010 en anbefaling («rekommendasjon») om å sikre effektiv lovgivning for å bekjempe diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet (CM/Rec (2010)5). Dette er en sterk anbefaling til medlemslandene om at de skal arbeide aktivt for å motarbeide diskriminering på alle relevante områder – som arbeidsliv, utdanning, helse, bolig, idrett og retten til asyl. Det følger av rekommendasjonen at staten blant annet skal lovfeste forbud mot diskriminering og sørge for effektive sanksjoner ved brudd på diskrimineringsforbudene.

EUs rammedirektiv (2000/78/EF) omfatter diskriminering på grunn av seksuell orientering på arbeidslivets område. Direktivet er ikke en del av EØS-avtalen. Norge har imidlertid besluttet å gjennomføre kravene i norsk rett. EU-domstolens praksis vil være et relevant tolkningsmoment ved fortolkningen av norske diskrimineringsregler. Kommisjonen fremmet i 2008 et forslag til et nytt direktiv som blant annet gjelder forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering også utenfor arbeidslivet (sosial beskyttelse, inkludert trygdeordninger og helsetjenester, sosiale goder, utdanning og tilgang til varer og tjenester tilgjengelige for allmennheten, herunder bolig). Det er imidlertid ikke oppnådd enighet om dette direktivforslaget og det er usikkert om det vil bli vedtatt.

Nordisk rett

Sverige har forbud mot diskriminering på grunn av «sexuell lægning» i diskrimineringsloven. Forbudet gjelder arbeidslivet, utdanning, arbeidsmarkedspolitisk virksomhet, vilkår, tillatelser, støtte mv. til å drive næringsvirksomhet, yrkestilhørighet, medlemskap i visse organisasjoner, varer og tjenester (inkludert forsikringsytelser), bolig, helse- og omsorgstjenester, sykehus, sosialtjeneste, trygd, ytelse ved arbeidsløshet, studie- støtte samt verneplikt og siviltjeneste.

Den finske likebehandlingsloven har forbud mot diskriminering på grunn av «sexuell lægning» innen næringsvirksomhet, arbeidsliv og utdanning.

Den danske forskjellsbehandlingsloven har forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering på arbeidsmarkedet.

16.2.2 Vern mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Likestillingsloven

Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er ikke diskrimineringsgrunnlag som er formulert i norsk diskrimineringslovgivning.

Forskjellsbehandling på grunn av transseksualisme omfattes imidlertid av likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering. Dette er lagt til grunn av ombudet og nemnda.

Nemndas sak nr. 19/2008 gjaldt diskriminering på grunn av transseksualisme. En kvinne søkte forgyves på en stilling som prosesstekniker i en petroleumsvirksomhet. Før en del år tilbake hadde hun gjennomført en kjønnsbekreftende behandling. Nemnda uttalte at dette er et relevant diskrimineringsgrunnlag etter likestillingsloven. Nemnda fant imidlertid ikke noen sammenheng mellom behandlingen og en eventuell negativ vurdering av kvinnens jobbsøknad.

Ombudets sak nr. 10/1741 gjaldt en kvinne som var i en prosess med kjønnsbekreftende behandling. Virksomheten hun var ansatt i skulle gjennomføre et forskningsprosjekt med intervjuer med barn og ungdom i deres egne hjem. Hun opplyste at hun først fikk inntrykk fra arbeidsgiver om at hun kunne delta på prosjektet som intervjuer. Hun mente at hun oppfylte arbeidsgiverens krav til en nøytral fremtoning og hadde lagt ved bilder av seg selv for å dokumentere dette.

Hennes arbeidsgiver ga på et senere tidspunkt beskjed om at hun likevel ikke kunne delta som intervjuer. Begrunnelsen var hennes fysiske fremtoning. Arbeidsgiveren opplyste at de måtte ta noen ekstra metodiske hensyn når de intervjuer barn og unge, og at det da er enda viktigere enn i andre sammenhenger at intervjueren har en så «nøytral fremtoning» som mulig.

Ombudet kom til at arbeidsgiveren hadde handlet i strid med likestillingsloven da kvinnen ikke fikk delta i intervjuprosjektet. Arbeidsgiveren bygget på generelle antakelser om hvordan barn og unge vil reagere på henne, uten at dette var nærmere begrunnet eller dokumentert. Etter ombudets mening var slike stereotype forestillinger ikke tilstrekkelig til å begrunne en forskjellsbehandling.

Ombudets sak nr. 06/1107 gjaldt en som ønsket to separate pass som identifiserte personen som henholdsvis mann og kvinne. Som en følge av politiets praksis med hensyn til utstedelse av pass, var det ikke mulig å få utstedt to separate pass som beskriver personens ulike kjønnsidentiteter.

Angivelse i pass som enten mann eller kvinne kan oppleves som et problem for transpersoner. De risikerer å bli avhørt og anholdt på flyplasser fordi deres utseende ikke matcher angivelsen av kjønn i passet. Det samme kan de også oppleve i andre sammenhenger der de må vise legitimasjon, for eksempel på utsteder.

Klageren i denne saken var i en overgangsfase mellom mann og kvinne. Ved endt behandling ville klageren fremstå som kvinne. Overgangsfasen var estimert til to år. Det var i denne perioden klageren hadde behov for to pass. Klageren opplyste til ombudet at han/hun i denne perioden måtte leve i begge kjønnsrollene. Dette var begrunnet i arbeidsforholdet, hvor klageren fremsto som mann.

Uoverensstemmelser mellom klagerens kvinnelige utseende og passet med bilde og kjønnsangivelse som mann skapte problemer og ubehageligheter i forbindelse med reiser over landegrensene. Klageren hevdet at livskvaliteten ble drastisk redusert ved å bli tvunget til å velge sitt mannlige kjønnsuttrykk ved reiser.

Politiets praksis med hensyn til utstedelse av pass var begrunnet i at unntak fra hovedregelen om at hver person bare kan ha ett pass, bare gjelder hvis passene gir uttrykk for samme identitet. Fødselsnummer med kjønnsangivelse er et element av identitetsangivelsen i passet. Det ble også vist til at det var vanlig for mennesker som er i en behandlingsprosess at de får med seg et brev fra Rikshospitalet, som brukes sammen med passet, om at de er under behandling.

Ombudet la til grunn at transseksuelle er vernet av likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering. Det var tale om forskjellsbehandling i lovens forstand. Forskjellsbehandlingen var imidlertid ikke i strid med loven fordi den hadde tilstrekkelig saklige og tungtveiende grunner. Ombudet presiserte at spørsmålet om forholdet til loven bare var vurdert med hensyn til personer som har gjennomført kjønnsbekreftende operasjon, eller som skal eller er under behandling for å foreta en slik operasjon.

Internasjonale regler

Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er heller ikke formulert som egne diskrimineringsgrunnlag i menneskerettighetskonvensjonene. Det innfortolkes imidlertid et vern for transpersoner i samlekategori «annen status» i menneskerettskonvensjonenes liste over diskrimineringsgrunnlag. Sentrale menneskerettskonvensjoner som FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og Den

europaeiske menneskerettskonvensjon er tatt inn i menneskerettsloven og gjelder som norsk lov.

Den europeiske menneskerettsdomstol har i flere saker slått fast at transseksuelle (personer som har eller skal gjennomgå kjønnskorrigerende behandling) er vernet av Den europeiske menneskerettskonvensjon. En persons kjønnsidentitet er en del av den personlige sfære som er beskyttet av artikkel 8 om retten til privatliv.

Den europeiske menneskerettsdomstolens avgjørelser om kjønnsidentitet har dreid seg om personer som har skiftet kjønn (transseksuelle). Domstolen har slått fast at transseksuelle har krav på å få rettslig status ut fra det kjønn de har etter behandlingen, og ikke det biologiske kjønn de er født med. Domstolen har vurdert sakene etter artikkel 8 om retten til privatliv. Da domstolen har kommet til at det er brudd på artikkel 8, har den ikke vurdert sakene opp mot artikkel 14 om diskriminering. Det må imidlertid legges til grunn at domstolen i tilfelle vil komme til at dette er et vernet diskrimineringsgrunnlag.

Alle avgjørelsene om kjønnsidentitet har dreid seg om transseksuelle/personer med diagnosen transseksualisme.

Spørsmålet om et vern for øvrige transpersoner har ikke vært oppe i rettspraksis. Det er derfor ikke avklart om også disse har et menneskerettslig vern. Mye taler imidlertid for at hvis saken kommer opp for Den europeiske menneskerettsdomstol, vil domstolen innfortolke dette i «annen status» slik at også øvrige transpersoner har et diskrimineringsvern etter Den europeiske menneskerettskonvensjon. Departementet viser til at domstolen har slått fast at:

«(e)lements such as, for example, gender identification, name and sexual orientation and sexual life fall within the personal sphere protected by Article 8» (Kück mot Tyskland 2003)

I en annen sak poengterte en av dommerne at:

«The principle of non-discrimination, as it is recognised in European constitutions and in international treaties, refers above all to a denial of opportunities on grounds of personal choices in so far as these choices should be respected as elements of someone's personality, such as religion, political opinion, sexual orientation and gender identity, or, on the contrary, on grounds of personal features in respect of which no choice at all can be made, such as sex, race, disability and age.» (Sidabras og Dziutas mot Litauen 2004).

I etterkant av disse sakene vedtok Europarådet i 2010 sin anbefaling om å sikre effektiv lovgivning for å bekjempe diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet (CM/Rec (2010)5). Anbefalingen gjelder «transgendered persons» generelt.

I Europarådets konvensjon fra 2011 om vold mot kvinner og vold i nære relasjoner er kjønnsidentitet et av de opplistede diskrimineringsgrunnlagene.

EU-domstolens sak C-13/94 gjaldt en arbeidstaker som ble sagt opp på grunn av en forestående kjønnskorrigerende behandling fra mann til kvinne. Arbeidstakeren, som hadde begynt å kle seg og oppføre seg som kvinne, ble sagt opp før den endelige operasjonen hadde funnet sted. EU-domstolen viste til at likebehandlingsdirektivet er et uttrykk for et likhetsprinsipp. Det følger av direktivet at personer ikke skal utsettes for forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Direktivet kan ifølge domstolen ikke innskrenkes til kun å gjelde forskjellsbehandling som følger av at en person tilhører det ene eller det annet kjønn. Domstolen uttalte at forskjellsbehandling som springer ut av kjønnskorrigerende behandling særlig, om ikke utelukkende, finner sted på grunn av personens kjønn. Hvis slik forskjellsbehandling skulle være tillatt, ville retten til personlig verdighet og frihet bli krenket.

Nordisk rett

Kjønnsoverskridende identitet eller uttrykk har siden 2008 vært et eget diskrimineringsgrunnlag i den svenske diskrimineringsloven, jf. kapittel 1 § 5 nr. 2. Dette grunnlaget omfatter en persons mentale kjønn eller selvopplevde kjønnsbilde, såfremt dette er kjent eller har manifestert seg på en eller annen måte. Videre omfatter det hvordan noen uttrykker sitt sosiale kjønn. Med kjønnsoverskridende siktes det til forhold som ligger bortenfor eller utenfor det som er vanlig, og som i rettslig forstand, menes med kjønn. Videre preseres det i samme bestemmelse at de som har planer om å skifte kjønn eller som har skiftet kjønn, skal omfattes av diskrimineringsgrunnlaget kjønn.

Den svenske diskrimineringsloven omfatter dermed alle transpersoner, både transseksuelle/personer med diagnosen transseksualisme og andre transpersoner.

Diskrimineringsforbudet gjelder arbeidslivet, utdanning, arbeidsmarkedspolitisk virksomhet, vilkår, tillatelser, støtte mv. til å drive næringsvirksomhet, yrkestilhørighet, medlemskap i visse

organisasjoner, varer og tjenester (inkludert forsikringsytelser), bolig, helse- og omsorgstjenester, sykehus, sosialtjeneste, trygd, ytelser ved arbeidsløshet, studiestøtte samt verneplikt og siviltjeneste.

I diskrimineringslovene i de andre nordiske landene er det ikke lovfestet egne diskrimineringsgrunnlag som gjelder kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

16.2.3 Andre regler

I tillegg til likestillingsloven og arbeidsmiljøloven har vi enkelte andre regler som gir et vern mot diskriminering. Straffeloven har et forbud mot diskriminerende og hatefulle ytringer på grunn av noens homofile legning, leveform, eller orientering (§ 135 a). Straffeloven har også et forbud mot nektelse av varer og tjenester (§ 349 a). I tillegg gjelder det krav til saklighet som setter grenser for forvaltningens myndighetsutøvelse. Se NOU 2009: 14 kapittel 5.9 og 5.10 side 70-71.

Det er også regler om strafferettslig vern i den nye straffeloven som ble vedtatt i 2008, men som enda ikke er trådt i kraft. Det er blant annet vedtatt en ny bestemmelse om straffskjerpene omstendigheter, jf. ny § 77 bokstav i. Etter denne bestemmelsen skal det ved straffutmålingen i skjerpene retning især tas i betraktning at lovbruddet har sin bakgrunn i homofil legning eller andre forhold som gir et særskilt behov for vern. Bestemmelsen innebærer en kodifisering av gjeldende kriterier for straffutmålingen.

16.3 Diskrimineringslovutvalgets forslag

Diskrimineringslovutvalget foreslo en samlet diskrimineringslov som skulle gjelde på alle samfunnsområder med unntak av personlige forhold. Se NOU 2009: 14 kapittel 13 side 154 flg. og kapittel 28.1 side 342.

Seksuell orientering var et av diskrimineringsgrunnlagene i lovforslaget. En følge av utvalgets forslag var at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering ville bli utvidet også til andre områder enn arbeid og bolig.

Personer som har gjennomgått eller skal gjennomgå kjønnskorrigerende behandling (personer med diagnosen transseksualisme) skulle fortsatt ha et diskrimineringsvern gjennom diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skulle ifølge utvalgets flertall etter

omstendighetene kunne påberopes under samle-kategorien. Andre transpersoner enn transseksuelle skulle ut fra dette forslaget få et generelt diskrimineringsvern. Reglene om delt bevisbyrde og de særlige reglene om oppreisning og erstatning skulle imidlertid ikke gjelde diskriminering på dette grunnlaget.

16.4 Høringsuttalelsene

Flertallet av høringsinstansene som uttaler seg om utvidet vern, er enige med utvalget i at lovens diskrimineringsvern bør gjelde flere diskrimineringsgrunnlag enn i dag. De fleste av disse støtter utvalgets forslag uten å kommentere nærmere de grunnlagene som utvalget selv pekte på.

Helsedirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner og Menneskerettsalliansen mener at transpersoner ikke vil få et (tilfredsstillende) vern og er kritiske til at vernet blir svakere enn ved diskriminering på grunn av noen av de opplistede diskrimineringsgrunnlagene.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner mener at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør være selvstendige opplistede diskrimineringsgrunnlag i loven. *Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner* mener at det er en:

«alvorlig svakhet ved utredningen (...) at hele spekteret av transpersoner med unntak av transseksuelle ikke gis et diskrimineringsvern på linje med kjønn og seksuell orientering. Internasjonalt er dette på vei inn, og land som Sverige og Ungarn har allerede gitt dette et slikt vern. Det vises i denne forbindelse til Europarådets anbefalinger av i år omkring vernet for transpersoner, samt dennes videre arbeid med å styrke diskrimineringsvernet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, og arbeidet i EU med å kartlegge og forbedre disse gruppernes rettigheter og levekår (...)»

De som er mot at vernet utvides er først og fremst *Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet*, arbeidsgiverorganisasjoner som *NHO, KS og HSH*, samt *Finansnæringens Hovedorganisasjon*. Disse høringsinstansene er generelt imot å utvide diskrimineringsforbudet, og uttaler seg ikke spesielt om seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

16.5 Departementets vurdering

16.5.1 Utvidet vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering

Departementet mener at diskrimineringsvernet knyttet til seksuell orientering bør gjelde på alle samfunnsområder, og ikke bare arbeid og bolig som i dag. Departementet foreslår derfor å utvide diskrimineringsvernet til alle samfunnsområder, bare med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold, se kapittel 9.3.2. Diskrimineringsloven om seksuell orientering får dermed samme saklige virkeområde som diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Diskrimineringsgrunnlaget

Departementet viser til omtalen av begrepet seksuell orientering i kapittel 16.1.1.

Departementet foreslår at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering videreføres i en ny diskrimineringslov om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Departementet foreslår ingen endringer verken i ordlyd eller innhold når det gjelder begrepet seksuell orientering.

Departementet presiserer at diskrimineringsvernet skal gjelde for bifile på linje med homofile og lesbiske. Dette må allerede i dag innfortolkes i grunnlaget seksuell orientering. Det samme må legges til grunn der det i lovgivningen er regler knyttet til homofilt samliv, homofil legning eller liknende. Poenget er at vernet gjelder diskriminering som har sammenheng med at en persons seksuelle orientering (også) er relatert til personer av samme kjønn.

Behov for vern på alle samfunnsområder

Departementet mener at det er et like stort behov for et vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering når det gjelder offentlig og privat tjenesteyting, utdanning, helse- og omsorgstjenester, utesteder, organisasjoner osv., som det er når det gjelder arbeid og bolig.

Diskriminering og trakassering av homofile, lesbiske og bifile forekommer på mange samfunnsområder. Forskningsresultater kan tyde på at marginalisering og diskriminering av homofile, lesbiske og bifile fortsatt skjer i Norge, og at det sosiale trykket kan bidra til psykisk lidelse og økt selvmordsrisiko. Dette er dokumentert i flere

undersøkelser. Homofile utsettes for vold og trusler om vold i det offentlige rom.

Forskning viser at psykisk helse, rus og selvmordsproblematikk er særlige utfordringer for homofile, lesbiske og bifile.² Noen internasjonale studier har undersøkt psykisk helse blant homofile, lesbiske og bifile og forsøkt å forklare hvorfor disse har dårligere psykisk helse enn andre. En forklaring som trekkes fram er at mange homofile, lesbiske og bifile opplever sosial fiendtlighet, stigma og diskriminering.³

Homofile, lesbiske og bifile er særlig utsatt for sammensatt diskriminering. Fafo har i en rapport fra 2012 undersøkt levekårene for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner med nedsatt funksjonsevne. I rapporten vises det hvordan de nesten har vært usynlige i det norske samfunnet. Noen opplever sin doble minoritetsstatus som uproblematisk, andre opplever utstøting og hindre. Taushet og usynliggjøring er svært vanlig. Som arenaer for mulig opplevd diskriminering nevnes arbeidsplasser, kirke og religion. Møtet med hjelpeapparatet, skolen og utdanningssystemet ser ut til å skape unødvendige hindre. Undersøkelsen omtaler opplevd diskriminering også i det offentlige rom. LHBT-personer som har psykiske lidelser synes å være en særlig utsatt gruppe.⁴ Et annet eksempel på sammensatt diskriminering av homofile, lesbiske og bifile, er den forskjellsbehandlingen personer kan bli utsatt for i enkelte innvandremiljøer der det er mye skam og tabuer knyttet til homofili.

Et generelt forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering vil være i samsvar med den politiske og rettslige utviklingen nasjonalt og internasjonalt som klart går i retning av

² Se for eksempel R.M. Angeltvedt (2007): *Ignorering av seksuell orientering i helsevesenets møte med selvmordsnære pasienter*. I *Suicidologi* 2007:12:1. Brown & Lim 2008; N. Roth, G. Boström & K. Nykvist (2006): *Hälsa på lika villkor? Hälsa och livsvillkor bland HBT-personer*. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut; K. Hegna (2007): *Homo? Betydningen av seksuell erfaring, tiltrekning og identitet for selvmordforsøk og rusmiddelbruk blant ungdom*. En sosiologisk studie. NOVA rapport 1/07. Oslo: NOVA; T. Hellelund (2006): *Lengten etter normalitet – om unge homofile og selvmordforsøk* i Ohnstad & Malterud (red.): *Lesbiske og homofile i møte med helse- og sosialtjenesta*. Oslo: Det Norske Samlaget.

³ G. Ellison og B. Gunstone (2009): *Sexual orientation explored: A study of identity, attraction, behavior and attitudes in 2009*. Manchester: Equality and Human Rights Commission; R. Hunt og J. Fish (2008). *Prescription for Change – Lesbian and bisexual women's health check 2008*. London: Stonewall.

⁴ Arne Backer Grønningsæter og Hilde Haualand: *Usynlig og selvlysende. Å være lesbisk, homofil, bifil eller transperson med nedsatt funksjonsevne*, Fafo-rapport 2012:53.

større vekt på likestilling og sikring av rettigheter for homofile, lesbiske og bifile.

Departementet viser til at det menneskerettslige vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering gjelder utenfor arbeidsliv og bolig. Dette fremgår klart av Europarådets anbefaling fra 2010 om rettigheter for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner, som omfatter alle relevante områder – som arbeidsliv, utdanning, helse bolig, idrett og retten til asyl.

Regjeringen la i 2008 frem sin handlingsplan *Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012*. Handlingsplanens overordnede formål er å få slutt på diskrimineringen som disse personene opplever i ulike livsfaser, sosiale sammenhenger og i arbeidslivet, og bidra til bedre levekår og livskvalitet. Tiltakene i handlingsplanen er ikke bare rettet mot arbeidslivet, men også mot blant annet skole og utdanning, helse- og omsorgstjenester, fritid, politivesenet, innvandring og frivillige organisasjoner.

Det står også i handlingsplanen at Norge støtter *Yogyakarta-prinsippene* fra 2006 som blant annet sier at staten skal sørge for lovgivning eller andre tiltak for å forby og eliminere diskriminering på grunn av seksuell orientering på alle samfunnsområder. Disse prinsippene er ikke juridisk bindende, men er utledet fra gjeldende menneskerettighetsinstrumenter og viser hvordan etablerte menneskerettigheter gjelder for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner. Prinsippene ble utviklet av menneskerettighetsekspertene fra hele verden etter initiativ fra International Commission of Jurists og International Service for Human Rights.

Departementet viser også til at flertallet av høringsinstansene støtter utvalgets forslag om et utvidet vern. Noen høringsinstanser er generelt imot å utvide vernet. Men ingen av disse høringsinstansene uttaler seg spesifikt om utvidelsen knyttet til seksuell orientering.

16.5.2 Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk som nye diskrimineringsgrunnlag

Departementet viser til omtalen av begrepene kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk i kapittel 16.1.2.

Departementet foreslår at kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk lovfestes som egne diskrimineringsgrunnlag. Departementet foreslår videre at diskrimineringsforbudet skal gjelde på alle samfunnsområder, bare med unntak for familieliv og andre rent personlige forhold.

Behov for diskrimineringsvern

Departementet mener at transpersoner har behov for diskrimineringsvern fordi de er særlig utsatt for diskriminering og trakassering. Departementet viser til at transpersoner utfordrer tradisjonelle forestillinger om kjønn, kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk. Transpersoner er særlig sårbare og utsatte for vold, trakassering og forskjellsbehandling som reduserer deres livskvalitet og muligheter til deltakelse i samfunnet. Dette gjelder på alle samfunnsområder, på samme måte som for homofile, lesbiske og bifile. Departementet mener at det ut fra et menneskerettslig perspektiv er nødvendig å etablere et tydelig diskrimineringsvern for transpersoner.

Rapporten «Hälsa på like villkor» fra det svenske folkehelseinstituttet i 2006, viser at transpersoner har flere helseplager enn befolkningen for øvrig. Psykiske plager og selvmordsforsøk er vanligere. Årsakene oppgis stort sett å være de samme som for homofile, lesbiske og bifile; opplevelse av diskriminering, minoritetsstress, utsatthet for vold og overgrep, avvising og mangel på sosial tilhørighet.

Flere transpersoner opplever fra tidlig barndom eller puberteten at de har en kjønnssidentitet som ikke stemmer med deres kroppslige kjønn. Det medfører at de ikke klarer å tilpasse seg sitt kroppslige kjønn og de forventninger det fører med seg fra samfunnet. Det å oppleve at man ikke passer inn, kan medføre ensomhetsfølelse og smerte. Hvis de ikke tas i mot slik de selv føler seg, men blir avvist, kan det få konsekvenser for den psykiske helsen.

Likestillingssenterets rapport «Alskens folk – Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnssidentitetstematikk» (2013) presenterer viktige trekk ved levekår, livssituasjon og livskvalitet til personer med kjønnssidentitetstematikk (manglende samsvar mellom kjønn tillagt ved fødsel og egen opplevd kjønnssidentitet) i Norge. Det ene hovedfunnet i rapporten er en generell mangel på kunnskap og forståelse for hva det vil si å leve med en kjønnssidentitet som avviker fra det «normale». Personer med kjønnssidentitetstematikk møter grov diskriminering og trakassering. Det andre hovedtrekket er at flere har behov for et transrelatert helsetilbud. I dag er det bare de som får diagnosen transseksualisme som får et helsetilbud på Rikshospitalet. Behov for helsetilbud uttrykkes fra flere enn de som får det i dag, og behovene er forskjellige.

Fafos undersøkelse fra 2012 som er referert i kapittel 16.5.1 beskriver transpersoner med ned-satt funksjonsevne som møter særlige problemer, for eksempel når de bor i institusjon.

Transpersoner kan oppleve vanskeligheter på offentlige toaletter, fordi de går på «feil» toalett. Et annet problem kan for eksempel være transkvinner som plasseres i mannsavdelinger i fengsler eller i flyktingemottak.

Departementet viser også til *Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner* som mener at transpersoner av slike grunner har behov for et sterkere diskrimineringsvern enn de har i dag:

«Transpersoner har i gjennomsnitt enda dårligere helse enn lesbiske, homofile og bifile. Dette må antas å henge sammen med de tabuer som fortsatt gjelder ved brudd på normene for kjønn, som gir enda sterkere utslag for transpersoner enn for lesbiske, homofile og bifile (...). Internasjonalt er transpersoner nå i ferd med å bli anerkjent som en gruppe som trenger et eget diskrimineringsvern (...). Denne gruppen er så usynliggjort at majoriteten knapt vet at den finnes, men den er større enn man hittil har antatt.»

Bør lovfestes som selvstendige grunnlag

Kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er ikke egne diskrimineringsgrunnlag i norsk diskrimineringslovgivning eller i menneskerettighetene. Det er likevel blitt innfortolket et vern i forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn eller på grunn av seksuell orientering, se kapittel 16.2.2. Departementet viser også til at det i svensk, britisk, spansk og tysk diskrimineringslovgivning er tatt inn egne diskrimineringsgrunnlag som gjelder transpersoner.

Departementet mener at et uttrykkelig lovfestet vern med kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som egne diskrimineringsgrunnlag vil gjøre lovteksten klarere og mer informativ enn dagens lovgivning.

Et uttrykkelig diskrimineringsvern vil gi et signal om likeverd for transpersoner. Å lovfeste nye selvstendige grunnlag vil bidra til synliggjøring og spredningen av kunnskap om diskrimineringsforbudet blir lettere. Dette vil igjen øke mulighetene til å motvirke negative og fordomsfulle holdninger til transpersoner.

Retten til å leve ut og å gi uttrykk for sin kjønnsidentitet

Retten til å gi uttrykk for og å få leve ut sin kjønnsidentitet kommer inn under menneskerettighetenes rett til respekt for privatliv og rett til ikke å bli diskriminert.

Diskrimineringsvernet i menneskerettighetene bygger på at kjønnsidentitet er en del av ens personlighet, og som en ikke fritt kan velge bort. Dette gjelder på samme måte som for eksempel en persons religion, tro eller politiske overbevisning. Diskriminering på grunn av kjønnsidentitet skal derfor også omfattes av diskrimineringsvernet på samme måte. Departementet viser til Den europeiske menneskerettsdomstol som i saken *Kück mot Tyskland* fra 2003 uttalte at «gender identity is one of the most intimate areas of a person's life». Domstolen uttalte videre at siden:

«the very essence of the Convention being respect for human dignity and human freedom, protection is given the right of transsexuals to personal development and to physical and moral security».

Departementet viser her til regjeringens handlingsplan «Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012» og Yogyakarta-prinsippene fra 2006 som også gjelder tiltak mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet.

16.5.2.1 Vern for alle transpersoner

Departementet mener at alle transpersoner bør omfattes av diskrimineringsvernet, og ikke bare transseksuelle som frem til nå har vært aktuelt i rettsavgjørelsene om kjønnsidentitet.

Diskriminering fordi en person har gjennomgått kjønnsbekreftende behandling (transseksualisme) omfattes av likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering. Dette følger av praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol, EU-domstolen, nemnda og ombudet. Spørsmålet om diskrimineringsvern med hensyn til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk for øvrig har ikke vært aktuelt i noen saker. Det er derfor ikke avklart om diskrimineringsvernet omfatter kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk generelt. Se kapittel 16.2.2.

I det forklarende vedlegget («explanatory memorandum») til Europarådets rekommandasjon tales det imidlertid om «transgender persons» generelt og ikke bare om transseksuelle.

At transseksuelle skal ha et bedre vern enn andre transpersoner, er vanskelig å forsvare ut fra

det at alle kan oppleve diskriminering og trakassering på samme måte.

Det blir også vanskelig å avgrense hvem som skal ha et vern. Avgrensningen reiser spørsmål om grensen mellom transseksuelle og andre transpersoner, og hvem har rett til å definere denne. Det kan være mange grunner til at en transperson ikke ønsker eller ikke har mulighet til å gjennomgå en full kjønnsbekreftende behandling. Må man ha gjennomgått full kjønnsbekreftende behandling ved en norsk klinikk for å ha et vern, må man ha diagnosen eller er det nok at man har identifisert seg selv som transseksuell?

Departementet mener av disse grunner at det ikke bør trekkes noe skille mellom transseksuelle og andre transpersoner, ved at noen skal ha et vern og andre ikke.

Hvem bør omfattes av grunnlagene?

Departementet mener at de nye diskrimineringsgrunnlagene bør omfatte både en persons selvopplevde kjønn (kjønnsidentitet) og hvordan en person uttrykker seg gjennom oppførsel, klær, utseende, språk osv (kjønnsuttrykk). Se kapittel 16.1.2 ovenfor om disse begrepene.

Vernet bør for det første omfatte diskriminering av personer fordi de har gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller fordi de er i en slik prosess. Dette sikter til personer som gjerne benevnes som personer med diagnosen transseksualisme eller som transseksuelle.

Diskrimineringsvernet bør imidlertid ikke være betinget av eventuelle diagnoser eller hormonell og kirurgisk behandling. Vernet skal altså omfatte en persons mentale kjønn eller selvopplevde kjønnsbilde, det vil si det som ikke uten videre er synlig for andre.

Diskrimineringsvernet bør derfor for det andre også omfatte diskriminering av andre personer som ikke identifiserer seg med sitt kroppslige kjønn, eller som ikke identifiserer seg som verken kvinne eller som mann.

For det tredje bør diskrimineringsvernet omfatte hvordan noen uttrykker sitt sosiale kjønn, ved at de gjennom klær, sminke, oppførsel eller på andre måter har et annet kjønnsuttrykk enn sitt biologiske kjønn.

Selv om diskrimineringsgrunnlagene skal relatere seg til ulike personer som gjerne regnes under samlebetegnelsen transpersoner, kan det ikke være en forutsetning for å kunne påberope seg vernet at personen tenker på seg selv som transperson eller over hodet resonnerer om seg selv i slike termer.

16.5.2.2 Benevnelse av diskrimineringsgrunnlaget

Departementet har vurdert om diskrimineringsgrunnlaget bør benevnes som «kjønnsidentitet» alene, eller om også ordet kjønnsuttrykk bør tas som diskrimineringsgrunnlag i lovteksten. Departementet har kommet til at både kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør tas inn som diskrimineringsgrunnlag.

Departementet viser til at det som regel er kjønnsuttrykket og ikke kjønnsidentiteten som møtes med diskriminering og trakassering. Dersom man vil ha et effektivt vern med hensyn til seksuell orientering og kjønnsidentitet, kommer man ikke utenom å verne selve kjønnsuttrykket. Vernet av kjønnsuttrykket kan sies å være en forlengelse av vernet knyttet til kjønnsidentitet, som er nødvendig for å gi vernet av transpersoner, homofile, lesbiske og bifile en realitet.

Utseendemessige forhold som uttrykker en bestemt kjønnsstilling trenger ikke å være uttrykk for noens kjønnsidentitet eller å ha sammenheng med hvordan personen opplever sin egen kjønnsstilling. For eksempel feminine menn eller maskuline kvinner som har en kjønnsidentitet som stemmer med deres biologiske kjønn. Et annet eksempel er transvestitter som sjelden kjennetegnes med at han eller hun har en bestemt kjønnsidentitet, men snarere av sitt utseende eller oppførsel.

Det trenger heller ikke være slik at en persons opplevelse av ikke å passe inn som kvinne eller mann er synlig for andre. Om en slik opplevelse ikke har blitt kjent eller manifestert seg på noen måte, bør personen ikke kunne påberope seg diskrimineringsgrunnlaget. Vernet bør derfor gjelde der diskrimineringen knyttes til personens utseende eller oppførsel for eksempel på jobben. Men i tillegg bør det også omfatte diskriminering basert på kunnskap om kjønnskorrigerende behandling (selv om det ikke er synlig), det personen har fortalt om seg selv, rykter eller antakelser.

Departementet viser til at uttrykket kjønnsidentitet i de fleste sammenhenger både nasjonalt og internasjonalt brukes i sammenheng med transpersoners diskrimineringsvern («gender identity»), blant annet i Europarådets rekommendasjon fra 2010. Det er ikke tvil om at dette også omfatter kjønnsuttrykk. Det har imidlertid etter hvert blitt vanligere å inkludere kjønnsuttrykk, for eksempel i EU-kommisjonens rapport «Trans and intersex people» fra 2011.

I praksis er det en indre sammenheng mellom identiteten og hvordan identiteten uttrykkes, slik at det er naturlig å omtale dette som *ett* grunnlag.

Hvorvidt kjønnsuttrykket faktisk er begrunnet i personens opplevelse av kjønnsidentitet er ikke rettslig etterprøvbart og kan ikke være rettslig avgjørende.

Departementet vil bemerke at det er vanskelig å formulere en dekkende definisjon i lovteksten som gir klar og lett forståelig informasjon om hvem som skal kunne påberope seg dette diskrimineringsgrunnlaget. Departementet mener at det ikke er hensiktsmessig å ta inn en definisjon eller forklaring i lovteksten.

16.5.3 Behov for en egen lov

Departementet mener at en egen lov om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil gjøre diskrimineringsvernet tydeligere. En slik lov vil gi et viktig signal om likestilling og rettsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner. Dette vil motvirke diskriminering og dermed fremme likestilling og bidra til bedre livskvalitet.

Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør tas inn i en egen lov, og ikke innfortolkes i andre diskrimineringsgrunnlag eller reguleres i andre lover. Selv om arbeidsmiljøloven allerede har regler om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kan de nye reglene ikke tas inn der siden vernet skal gjelde også utenfor arbeidslivet (se kapittel 9.3.1).

16.5.3.1 Sammenhengen mellom grunnlagene i loven

Det er en nær sammenheng mellom diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette gjør det hensiktsmessig å regulere diskrimineringsvernet på disse grunnlagene i samme lov.

Motarbeidelse av snevre kjønnsstereotyper og diskriminering på grunn av overskridende kjønnsuttrykk har lenge vært og er i økende grad en integrert del av homokampen i mange land.

Grunnlaget kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og grunnlaget seksuell orientering dreier seg imidlertid om ulike ting. Det finnes derfor både heterofile, homofile, lesbiske og bifile transpersoner.

Det er også slik at mange homofile og lesbiske opplever diskriminering, trakassering og hatkriminalitet mer på grunn av kjønnsuttrykk enn på grunn av sin seksuelle orientering; feminine homofile menn og maskuline lesbiske er mer utsatt enn andre homofile og lesbiske.

Diskrimineringsgrunnlaget kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil av disse grunner også være relevant for homofile og lesbiske eller ha sammenheng med vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

16.5.3.2 Sammenhengen med kjønnsdiskriminering og kjønnslikestilling

Kjønnsstereotyper

Departementet vil peke på at det er en nær sammenheng mellom diskrimineringsgrunnlaget kjønn og grunnlaget kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er knyttet til brudd på normer og stereotyper omkring kjønn. Transpersoner bryter kjønnsnormene på ulike måter. De bidrar til å skape større rom også for andre når det gjelder å gå på tvers av kjønnsnormene og dermed et større kjønns mangfold. Det å bekjempe diskrimineringen transpersoner opplever, må derfor ses i sammenheng med arbeidet mot kjønnsdiskriminering.

Et lovfestet vern mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bidrar således til å oppfylle statens plikt til å treffe alle egnede tiltak for å endre sosiale og kulturelle adferdsmønstre for å avskaffe fordommer og praksis som bygger på stereotype roller for menn og kvinner etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon artikkel 5.

Bør vernet reguleres i likestillingsloven?

Departementet har vurdert om diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør reguleres i likestillingsloven, i sammenheng med forbudet mot kjønnsdiskriminering.

Departementet mener at det ligger bedre til rette for å håndtere disse sakene innenfor en egen lov, enn i likestillingsloven. Selv om det kan være en sammenheng mellom diskriminering på grunn av kjønn og diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, mener departementet at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør reguleres i den nye loven sammen med seksuell orientering.

Dette er begrunnet i at diskriminering av transpersoner på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk har andre årsaker enn diskriminering fordi noen er kvinne (eller eventuelt mann). Diskriminering fordi noen er transperson skjer fordi de skiller seg fra en majoritetsnorm. Dette er ikke tilfellet når det gjelder diskriminering av kvinner; de opplever ikke diskriminering fordi de

tilhører en minoritet, men fordi kvinner historisk sett har vært underordnet mannen og har manglet vesentlige formelle rettigheter.

De konkrete bestemmelsene og virkemidlene i likestillingsloven er ikke like godt egnet til å motvirke diskriminering av transpersoner på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Reglene er utformet med utgangspunkt i problemer knyttet til kvinners stilling i samfunnet, manglende like lønn mellom kvinner og menn, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, arbeidsdelingen mellom kvinner og menn, forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet og fødsel og omsorg, osv. Disse problemene har sammenheng med den enkeltes biologiske eller sosiale kjønn som kvinne, eventuelt mann.

En annen begrunnelse er at det er vanskelig å lese ut av likestillingsloven at personer med diagnosen transseksualisme har et vern gjennom forbudet mot kjønnsdiskriminering. Innfortolkning av diskrimineringsgrunnlaget kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og likestilling for transpersoner i kjønn og kjønnslikestilling, følger ikke av en naturlig språklig forståelse av disse begrepene.

Likestillingslovens diskrimineringsbegrep forutsetter en sammenlikningsperson av det motsatte kjønn. En transperson eller en intersexperson blir derimot ikke nødvendigvis forskjellsbehandlet i forhold til en av et annet kjønn eller fordi hun/han er kvinne/mann, men fordi hun/han utfordrer folks oppfatninger om kjønn.

Kjønnskorrigerte og intersexpersoner vil ha vern etter begge lover

Departementet vil presisere at kjønnskorrigerte og intersexpersoner uansett vil kunne påberope seg både likestillingsloven og den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, avhengig av hva slags diskriminering det er tale om.

Dette henger sammen med at diskrimineringslovene gir vern for individet på grunnlag av hvilke egenskaper eller forhold ved en person forskjellsbehandlingen er knyttet til. Reglene er basert på at en ikke er enten kvinne/mann eller for eksempel transseksuell, men begge deler samtidig. Samme person vil dermed kunne ha vern etter flere diskrimineringslover.

En kjønnskorrigert eller en intersexperson vil kunne bli forskjellsbehandlet på grunn av sitt fysiske kjønn, men dersom personen stilles dårligere enn både kvinner og menn i samme situasjon, oppstår det en form for tredje diskrimineringsgrunnlag – ikke bare kvinne/mann-perspek-

tivet. Ved diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil det være deres kjønnsuttrykk og fordommer i samfunnet som medfører at de blir forskjellsbehandlet.

Det følger av departementets forslag at diskriminering på grunn av transseksualitet som sådan ikke lenger skal regnes som kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven. Vernet etter likestillingsloven gjelder kvinner og menn, uavhengig av transseksualitet. Transseksuelle vil således kunne påberope seg begge lovene, avhengig av hva som er grunnen for diskrimineringen.

For eksempel: En som er født i en mannskropp og som har gått gjennom en kjønnskorrigerende behandling, fått nytt utseende, personnummer, navn osv. som kvinne, vil kunne bli utsatt for akkurat den samme forskjellsbehandlingen som andre kvinner. Hun vil derfor også ha det samme vernet etter likestillingsloven som andre kvinner. Dette vernet vil hun fortsatt kunne påberope seg selv om vi får en egen diskrimineringslov om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Transseksuelle kan *i tillegg* bli utsatt for usaklig forskjellsbehandling og trakassering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det er dette de nye grunnlagene skal gjelde. Den nye loven vil gjøre det tydeligere at transseksuelle har et eget vern også av slike grunner. Slike former for diskriminering har mer til felles med diskriminering av andre transpersoner, homofile, lesbiske og bifile enn kjønnsdiskriminering. I disse tilfellene er det folks oppfatninger og følelser knyttet til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller til seksualitet som utfordres.

16.5.4 Utformes som øvrige diskrimineringslover

Ordlyd og lovstruktur

Departementet foreslår at den nye loven skal hete «Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk», med kortformen «diskrimineringsloven om seksuell orientering».

Departementet foreslår at diskrimineringsloven om seksuell orientering får samme ordlyd og oppbygning som den nye likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Se kapittel 7. Det gjøres imidlertid enkelte tilpasninger i lovtekstene ut fra diskrimineringsgrunnlagene i loven.

Dette betyr at bestemmelsene om formål, diskrimineringsforbudet, lovlig forskjellsbehandling

osv. utformes likt. Forbudet gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Departementet antar at det er direkte forskjellsbehandling som forekommer mest. Et eksempel på direkte forskjellsbehandling er at en kvinne ikke får en jobb fordi hun har gjennomgått en kjønnsbekreftende behandling. Et eksempel på indirekte forskjellsbehandling er at det stilles krav om at en person ikke lever i homofilt samliv. Det lovfestes også et forbud mot trakassering på disse grunnlagene, jf. lovforslaget § 8. Arbeidsgivere og ledere i utdanningsinstitusjoner og organisasjoner får en plikt til å forhindre og forebygge trakassering.

Videre betyr det at loven får samme regler om oppreisning og erstatning som øvrige lover, se kapittel 14.1.4. Diskrimineringsforbudet skal på samme måte som øvrige diskrimineringsregler håndheves av ombudet og nemnda etter reglene i diskrimineringsombudsloven.

Loven skal gjelde på alle samfunnsområder, som arbeid, bolig, offentlig og privat tjenesteyting, helse- og omsorgstjenester, utdanning, organisasjoner, utesteder, trossamfunn mv. Loven skal imidlertid ikke gjelde i familieliv og andre rent personlige forhold, se kapittel 9.3. Loven får dermed samme saklige virkeområde som diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Departementet foreslår likelydende regler om aktivitets- og redegjøringsplikt i diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, se kapittel 15.4.

Delt bevisbyrde

Dagens diskrimineringslover har regler om delt bevisbyrde i arbeidsmiljøloven § 13-8, likestillingsloven § 16, diskrimineringsloven § 10 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13. Det betyr at det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis det:

- foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering
- og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering ikke har funnet sted.

Diskrimineringslovutvalget foreslo at reglene om delt bevisbyrde skulle gjelde all diskriminering på grunn av seksuell orientering. Det skulle derimot ikke være delt bevisbyrde for diskrimineringsgrunnlag som påberopes under samlekategorien. Se NOU 2009: 14 kapittel 20.5 side 275. Dette ville blant annet bety at disse reglene ikke

ville gjelde enkelte former for diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskriminering av transpersoner som ikke er transseksuelle).

Forslaget får støtte av *Regjeringsadvokaten, KS, HSH, og Finansnæringsens Hovedorganisasjon*. Disse høringsinstansene viser til svak forutsigbarhet og rettssikkerhet ved diskriminering på grunnlag under samlekategorien. *Justis- og politidepartementet, Helsedirektoratet, Landsorganisasjonen LO, YS, Akademikerne, NITO, Advokatforeningen, Landsforeningen for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner og Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)* er imot at noen personer på denne måten får et sterkere diskrimineringsvern enn andre. Ingen høringsinstanser kommenterer delt bevisbyrde ved diskriminering på grunn av seksuell orientering.

Departementet mener at de det bør være regler om delt bevisbyrde for alle de former for diskriminering som loven gjelder. På samme måte som i all annen diskrimineringslovgivning bør dette gjelde både i og utenfor arbeidslivet. Dette gjelder i dag både dagens bevisregler i arbeidsmiljøloven om diskriminering på grunn av seksuell orientering i arbeidsforhold og de tilsvarende bevisreglene i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det er ingen grunn til at ikke det samme skal gjelde det utvidede diskrimineringsvernet som følger av den nye loven. Høringsinstansenes rettsikkerhetsargumentasjon har begrenset relevans siden denne argumentasjonen er knyttet til utvalgets lovforslag med hensyn til grunnlag som påberopes under samlekategorien.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det tas inn en bestemmelse om delt bevisbyrde i den nye loven og at denne bestemmelsen skal gjelde for alle de formene for diskriminering som loven gjelder. Bestemmelsen skal fortolkes på samme måte som de tilsvarende bestemmelsene i gjeldende lover.

16.5.5 Noen typetilfeller

Diskriminering er handlinger som følger av meninger, reaksjonsmønstre eller forestillinger hos den som diskriminerer. Menneskerettslig har alle mennesker rett til å leve uten å bli diskriminert. Det avgjørende er derfor hvorvidt den som utøver diskrimineringen gjør det på grunn av oppfatninger om eller forestillinger om – i denne sammenhengen – en persons kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Se nærmere om begrepet diskriminering i kapittel 2.

I det følgende gis det noen eksempler på forskjellsbehandling og trakassering som omfattes av departementets lovforslag. Eksempelene som gis er ikke uttømmende, slik at også andre former for diskriminering vil omfattes av den nye loven.

Departementet presiserer at forskjellsbehandlingen som beskrives ikke vil være diskriminering i strid med forbudet dersom den er lovlig etter § 6, se kapittel 12.4.2. Hvorvidt forskjellsbehandlingen er i strid med lovens diskrimineringsforbud vil således alltid avhenge av en konkret vurdering. Det er tale om en snever unntaksregel, slik at det vil være få tilfeller der forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er lovlig. Dette gjelder særlig ved direkte diskriminering, der forbudet er særlig strengt.

Departementet vil i tillegg bemerke at diskrimineringsvernet etter denne loven, på samme måte som de øvrige diskrimineringslovene, skal være dynamisk. Det betyr at hva som skal regnes som lovlig forskjellsbehandling må vurderes i lys av retts- og samfunnsutviklingen for øvrig. Hva som anses som tilstrekkelig saklig begrunnet i dag, vil derfor kunne vurderes som diskriminerende i fremtiden. Det har vært en betydelig utvikling de siste årene når det gjelder holdninger til homofile, lesbiske, bifile og transpersoner.

16.5.5.1 Seksuell orientering

Lovens forbud mot diskriminering og trakassering betyr at alle skal behandles likt uavhengig av deres seksuelle orientering. Homofile, lesbiske og bifile skal kunne være åpne om sin seksuelle orientering uten å oppleve diskriminering eller trakassering.

Arbeidsliv

Når det gjelder diskriminering i arbeidslivet innebærer departementets lovforslag ingen endringer. Dette betyr at det ikke er adgang til å legge vekt på seksuell orientering ved ansettelser, lønnsfastsettelse eller fordeling av arbeidsoppgaver. Homofile, lesbiske og bifile har rett til et åpent og inkluderende arbeidsmiljø, der de ikke utsettes for trakassering eller diskriminering på grunn av sin seksuelle orientering.

Departementet viser her også til arbeidsmiljøloven § 4-3 som sier at arbeidsmiljøet skal ivareta arbeidstakerens integritet og verdighet, og at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering. Rettigheter og tilbud knyttet til arbeidstakerens

partnere, som for eksempel rabatter, julebord eller utflukter, skal tilbys partnere av samme kjønn på linje med partnere av det motsatte kjønn.

Departementet viser også til forbudet mot innhenting av opplysninger om søkeres seksuelle orientering. Dagens forbud i arbeidsmiljøloven videreføres i lovforslaget § 16.

Bolig

Lovforslaget innebærer heller ikke noe nytt når gjelder leie av bolig eller medlemskap i borettslag og boligbyggelag. Forbud mot diskriminering for eksempel ved utleie eller medlemskap i borettslag følger i dag av boliglovene og håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Varer og tjenester

Lovforslaget betyr at også kjøp og salg av bolig nå vil bli omfattet av diskrimineringsforbudet. Selgere vil for eksempel ikke ha lov til å avslå bud fra homofile, lesbiske eller bifile kjøpere på grunn av deres seksuelle orientering.

Vi har allerede et straffesanksjonert forbud mot å nekte noen varer eller tjenester på grunn av en persons homofile legning, leveform eller orientering (straffeloven § 349 a). Denne bestemmelsen gjelder imidlertid bare salg av varer og tjenester i næringsvirksomhet og ikke salg fra privatpersoner.

Departementets lovforslag betyr at også privatpersoner som selger bolig eller andre varer og tjenester vil bli omfattet av loven. I tillegg betyr lovforslaget at den som er blitt nektet å kjøpe noe, vil kunne gå til ombudet. Dette vil gi en lettere tilgang til håndheving av forbudet enn det som følger av straffelovens system med strenge bevis- og skyldkrav.

Loven vil videre omfatte trakassering og diskriminering av homofile, lesbiske og bifile på utesteder. Loven vil sette forbud mot å nekte homofile, lesbiske og bifile adgang til restauranter, barer, hoteller osv. Dette følger allerede av straffeloven, men lovforslaget vil som nevnt gjøre det enklere å påberope seg forbudet.

Skole og utdanning

Innen skole og utdanning skal homofile, lesbiske og bifile elever og studenter ha et arbeidsmiljø og en læresituasjon fri for trakassering. På inernat-skoler skal kjærestepar av samme kjønn og av ulike kjønn behandles likt.

Myndighetsutøvelse

All offentlig myndighetsutøvelse omfattes av lovforslaget. Dette betyr for eksempel at loven vil gjelde vedtak om adopsjon. Adopsjonssøknader kan ikke avslås fordi søkeren (e) lever i et homofilt samliv, jf. avgjørelsen i Den europeiske menneskerettsdomstol som er referert i kapittel 16.2.1 (E.B. mot Frankrike 2008). Det er imidlertid slik at noen land ikke tillater adopsjon til homofile. I slike tilfeller kan avslaget etter omstendighetene være saklig begrunnet etter § 6.

Helse- og omsorgstjenester

Helsetjenester vil også omfattes av den nye loven. Dette gjelder både private og offentlige helsetjenester. Pasientene skal møtes som de er og få samme tjeneste uavhengig av seksuell orientering.

Ekteskapsloven fra 2009 likestiller langt på vei likekjønnede og ulikekjønnede ekteskap. Lesbiske par har derfor fått rett til assistert befruktning. Det utvidede diskrimineringsforbudet reiser spørsmål om helsepersonell har adgang til å reservere seg mot å behandle lesbiske par. Fastleger skal henvise lesbiske par til assistert befruktning på samme måte som ulikekjønnede par (jf. Helse- og omsorgsdepartementets rundskriv I-4/2011). Hvis helsepersonell på sykehus ikke gir assistert befruktning til et par fordi de er lesbiske, vil dette være forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering som må vurderes opp mot diskrimineringsforbudet og bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling i § 6. Sykehuset skal uansett organisere helsetjenesten slik at paret ikke merker noe til reservasjonen.

Et spørsmål som kan reises er om menn som har sex med menn kan nektes å gi blod, slik praksis er i dag. Departementet legger til grunn at hvem som skal kunne være blodgivere fremdeles skal kunne baseres på en helsefaglig vurdering av smitterisikoen også når det gjelder menn som har sex med menn, i samsvar med bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling i § 6.

Organisasjoner, idrettslag osv.

Loven vil omfatte private organisasjoner, idrettsforeninger, speidergrupper osv. Her vil det være diskriminerende dersom noen stenges ute på grunn av seksuell orientering. Homofile, lesbiske og bifile skal få delta på lik linje med andre. Medlemmer og deltakere på arrangementer skal ikke utsettes for trakassering på grunn av sin seksuelle

orientering, for eksempel ved en omgangstone preget av en homofiendelig sjargong.

Siden forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering også gjelder heterofile, kan det reises spørsmål om egne idrettslag og liknende for homofile vil være i strid med loven. Departementet legger til grunn at slike organisasjoner vil falle under adgangen til positiv særbehandling i § 7.

Loven vil også gjelde trossamfunn og virksomheter med religiøst formål. Se kapittel 16.5.6 nedenfor.

16.5.5.2 Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Et forbud mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil gi et vern mot diskriminering og trakassering av personer som gjennom oppførsel, klær eller på andre måter utfordrer tradisjonelle forestillinger om kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Transpersoner skal møtes med respekt og anerkjennelse for sin kjønnsidentitet og sitt kjønnsuttrykk.

Diskriminering på grunn av kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk kan for eksempel forekomme når en persons adferd eller utseende oppfattes som brudd på stereotype forestillinger om mannlig eller kvinnelig adferd eller utseende. Dette kan være fordi en persons kjønn oppfattes som uklart. Det kan også skje på grunnlag av informasjon om at en person ikke definerer seg innenfor strenge kjønnsnormer eller informasjon om planlagt eller gjennomført kjønnskorrigerende behandling.

Anerkjennelse av juridisk kjønn

Når det gjelder transseksuelle vil det være diskriminering hvis personens juridiske kjønn ikke blir anerkjent og lagt til grunn i alle sammenhenger. Ved utstedelse av attester, offentlige dokumenter osv. skal personens nåværende navn og personnummer benyttes. Dette følger av praksis ved Den europeiske menneskerettsdomstol, se kapittel 16.2.2.

Arbeid

Et eksempel som vil omfattes av loven er transpersoner som ikke får jobb eller som mister jobben på grunn av sitt kjønnsuttrykk eller fordi de er under behandling eller har gjennomgått en kjønnskorrigerende behandling. Diskriminering kan også skje ved fordelingen av arbeidsoppgaver, slik saken fra ombudet som er referert i kapittel 16.2.2 illustrerer.

Overfor kjønnskorrigererte må arbeidsgiveren anerkjenne og legge de praktiske forholdene til rette på arbeidsplassen for det at arbeidstakeren juridisk og faktisk nå har et annet kjønn enn det han eller hun ble født med. Manglende tilrettelegging for eksempel med hensyn til uniform, visittkort, navneskilt, adgangskort osv. vil være diskriminerende.

Offentlige og private tjenestetilbud (skole, utdanning, helse- og omsorgstjenester, kulturtilbud, uteliv mv.)

På barer, restauranter, kafeer og på kulturarrangementer skal transpersoner ha samme adgang som andre.

Et annet eksempel er trakassering av unge transpersoner på skolen. Lærere og helsesøstre må respektere den enkelte elevs kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Transpersoner skal møtes med anerkjennelse i helse- og omsorgstjenester slik at de får et helse-tilbud som er likeverdig med det andre får. I noen tilfeller kan transpersoner ha særlige behov, for eksempel komplikasjoner etter kjønnsbekrefte-nde behandling. På omsorgsinstitusjoner kan en transperson ha behov for hjelp til å kle seg opp som dame eller mann.

Manglende tilrettelegging med nøytrale toalett og garderobeløsninger kan gjøre en transperson utsatt for vold og trakassering. Manglende fleksibilitet og tilrettelegging i konkrete situasjoner kan derfor være diskriminerende.

Diskrimineringsvernet kan ikke bety at transpersoner som er under kjønnskorrigerende behandling får rett til å kreve to pass (jf. ombudets sak referert ovenfor i kapittel 16.2.2).

Slike spørsmål må løses ut fra en helhetlig vurdering etter § 6 om lovlig forskjellsbehandling, med vekt på blant annet økonomiske og praktiske konsekvenser av å endre praksis.

16.5.6 Trossamfunn, tros- og livssynsfrihet

16.5.6.1 Diskrimineringsforbudet gjelder også for trossamfunn

Diskrimineringslovutvalget beskriver i NOU 2008: 1 *Kvinner og homofile i trossamfunn* praksis overfor homofile i ulike trossamfunn i Norge. Homofili er i ulik grad akseptert i trossamfunnene. I flere trossamfunn står homofilt samliv i veien for ordinasjon, lederoppgaver, menighetsverv mv. I enkelte trossamfunn ønskes heller ikke homofile som lever ut sin seksualitet eller lever i et homofilt parforhold som medlemmer. Trossamfunnene viser til sin religiøse lære.

Ansettelsesforhold i trossamfunn er allerede regulert av arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering. Det samme gjelder andre virksomheter med et religiøst formål.

Utvidelsen av diskrimineringsforbudet betyr at alle aktiviteter i trossamfunnene vil bli omfattet av loven, se kapittel 9.3.1. Dette betyr at trossamfunnene i utgangspunktet må behandle alle likt uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk – ikke bare når det gjelder ansettelse, men også når det gjelder ulønnede verv og ulike aktiviteter i regi av trossamfunnet.

Dette gjelder i utgangspunktet også medlemskap, sjelesorg og annen religiøs virksomhet. Hvilken adgang trossamfunnene skal ha i lys av tros- og livssynsfriheten til å forskjellsbehandle personer i slike situasjoner, drøftes nærmere i det følgende.

16.5.6.2 Tros- og livssynsfriheten

Departementet legger til grunn at tros- og livssynsfriheten tilsier at trossamfunnene må ha et handlingsrom slik at det blir samsvar mellom trossamfunnets lære og religionsutøvelsen. Tros- og livssynsfriheten er en menneskerettighet, som blant annet betyr at trossamfunnene har autonomi i tros- og lærespørsmål. Se nærmere NOU 2008: 1 kapittel 2 side 18 flg.

Trossamfunnene og virksomheter med et religiøst formål må fortsatt kunne påberope seg tros- og livssynsfriheten og dermed ha adgang til å forskjellsbehandle. Trossamfunn og andre virksomheter med et religiøst formål må likevel forholde seg til diskrimineringsvernet.

Adgangen til å forskjellsbehandle bør som etter gjeldende regler for ansettelsesforhold vurderes konkret fra sak til sak. Eventuell forskjellsbehandling må være religiøst begrunnet og nødvendig ut fra trossamfunnets lære. Et slikt krav må være knyttet til trosutøvelsen eller religiøse aktiviteter. Departementet viser til Diskrimineringslovutvalgets innstillinger NOU 2008: 1 og NOU 2009: 14 og til forarbeidene ved opphevelsen av det særlige unntaket for trossamfunn i arbeidsmiljøloven Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) jf. Prop. 16 L (2009-2010).

16.5.6.3 Lovlig forskjellsbehandling

Departementet foreslår at trossamfunnenes adgang til forskjellsbehandling skal vurderes etter den generelle bestemmelsen i § 6 om lovlig forskjellsbehandling. Det følger av denne bestem-

melsen at adgangen til forskjellsbehandling bestemmes ut fra en konkret vurdering av følgende tre vilkår:

1. Forskjellsbehandlingen må ha et *saklig formål*. For trossamfunnenes del må forskjellsbehandlingen regnes for å ha et saklig formål dersom den er religiøst begrunnet. For at en handling kan sies å være religiøst begrunnet, må det være tale om forhold som har nær sammenheng med selve religionsutøvelsen, dvs. praktiseringen av religionen. Hva som skal anses som religionsutøvelse er et lærespørsmål og dermed noe trossamfunnene selv avgjør. Håndhevingsorganene og domstolen skal ikke overprøve trossamfunnenes teologiske og læremessige vurderinger. Det kan ikke stilles krav om enighet i tros- og lærespørsmål, verken mellom trossamfunn som tilhører samme religion eller internt i det enkelte trossamfunn. Forskjellsbehandlingen kan anses som religiøst begrunnet og ha et saklig formål, selv om det ikke er enighet om disse spørsmålene innad i trossamfunnet. Det kan heller ikke kreves at fortolkningen har støtte blant et bestemt flertall i trossamfunnet.
2. Forskjellsbehandlingen må være *nødvendig* for å oppnå formålet. Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for religionsutøvelsen. Dette betyr at forskjellsbehandlingen må bygge på trossamfunnets lære, med andre ord at likebehandling vil komme i konflikt med læren. I tvilstilfeller skal ikke håndhevingsorganene og domstolen overprøve om forskjellsbehandlingen er godt nok forankret i læren. Forskjellsbehandlingen skal ikke være vilkårlig, men bygge på et regulært/vesentlig og avgjørende krav som følger av religionen.
3. Det må være et *rimelig forhold* mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere. Forholdsmessighetskravet betyr at den virkning som forskjellsbehandlingen får i form av ulik stilling, reduserte rettigheter, begrensninger i religionsutøvelse, utestengning fra å delta i trossamfunnets aktiviteter osv., for den enkelte eller for homofile generelt,

skal tillegges vekt og veies mot betydningen for trossamfunnet å fastholde sin praksis. Adgangen til å forskjellsbehandle når det gjelder for eksempel ulønnede verv og religiøse ritualer er i utgangspunktet større enn ved ansettelser.

Se nærmere om vilkårene for lovlig forskjellsbehandling i kapittel 12.4.2. Departementet viser også til Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) kapittel 6.1.3 side 37 flg. og kapittel 11.1.1 side 61 om adgangen til forskjellsbehandling ved ansettelser i trossamfunn og virksomheter med religiøst formål.

16.5.6.4 Noen typetilfeller

I det følgende gir departementet noen eksempler på forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i trossamfunn og virksomheter med religiøst formål, og drøfter når slik forskjellsbehandling skal regnes som lovlig eller som diskriminering. Det må alltid vurderes konkret om vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt. Forskjellsbehandling i ansettelsesforhold drøftes ikke. Her vises det til Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) kapittel 6.1.3 side 42.

Når det gjelder verv i trossamfunnet må det vurderes om vervet er knyttet til den religiøse aktiviteten, som for eksempel religionsundervisning, åndelig veiledning eller sjelesorg. Da vil det kunne stilles krav om at personen lever i samsvar med trossamfunnets lære.

Når det gjelder verv som i hovedsak har administrativ karakter, for eksempel å være sekretær eller kasserer, skal det i utgangspunktet mer til for at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt. Trossamfunnet må eventuelt sannsynliggjøre at vervet medvirker til realiseringen av samfunnets religiøse formål. Dette vil bero på en konkret vurdering i hver enkelt sak.

Ingen kan på grunn av sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, nektes helse- og velferdstjenester som trossamfunn eller andre virksomheter med religiøst formål, yter.

17 Kjønsdelte lønnsstatistikker

Departementet har vurdert hvordan lønnsstatistikker fordelt på kjønn kan utformes for å bli et egnet virkemiddel mot lønnsdiskriminering. Departementet konkluderer at det bør utredes hvordan eksisterende data og registre over lønn, yrke og kjønn kan tas i bruk for å skape et godt verktøy i arbeidet for likelønn. Departementet vil også utrede hvordan data fra det planlagte rapporteringssystemet EDAG (Elektronisk Dialog med Arbeidsgiver) kan utvikles og bli en egnet datakilde til samme formål.

Departementet foreslår en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, se kapittel 18.

Formålet er å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Større åpenhet om lønn skal gjøre forbudet mot lønnsdiskriminering mer effektivt og skape gode verktøy i arbeidet for likelønn mellom kvinner og menn.

Behovet for kjønnsdelte statistikker er tidligere foreslått i Likelønnskommisjonens utredning NOU 2008: 6 Kjønn og lønn og i Likestillingsutvalgets NOU 2011: 18 Struktur for likestilling. Regjeringen varslet i Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn at den vil sikre at man får frem lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå.

17.1 Gjeldende rett

17.1.1 Likestillingsloven § 5 – rett til lik lønn for arbeid av lik verdi

Kvinner og menn som arbeider i samme virksomhet har etter likestillingsloven § 5 rett til lik lønn for samme arbeid og for arbeid av lik verdi (like lønnsbestemmelsen).

Et generelt vern mot lønnsdiskriminering på grunn av kjønn følger også av likestillingsloven § 3 som sier at direkte og indirekte forskjellsbehandling mellom kvinner og menn er forbudt. Likelønnsbestemmelsen i § 5 må leses i lys av dette generelle diskrimineringsforbudet.

Lønnen skal ikke fastsettes på en diskriminerende måte

Det følger av likelønnsbestemmelsen i § 5, sett i sammenheng med det generelle diskrimineringsforbudet i § 3, at lønnen skal fastsettes på en måte som ikke er direkte eller indirekte diskriminerende.

Med lønn menes alle goder som ytes av arbeidsgiveren

Med lønn menes etter likestillingsloven § 5 det alminnelige arbeidsvederlaget samt alle andre tillegg eller fordeler i penger eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren. Pensjon, bonusordninger, arbeidstøy, bil, abonnementer, telefon osv. regnes med som del av lønnen.

Samme virksomhet

Retten til lik lønn etter § 5 gjelder bare mellom arbeidstakere ansatt i samme virksomhet. Begrepet samme virksomhet skal normalt fortolkes som samme arbeidsgiver. Arbeidsgiver er den som har ansatt arbeidstakeren, og kan være en fysisk eller en juridisk person (Ot.prp. nr. 77 (2000-2001), side 53).

Arbeid av lik verdi

Retten til lik lønn etter likestillingsloven § 5 gjelder i de tilfeller der to arbeidstakere utfører arbeid av lik verdi. For det første vil samme arbeid, dvs. arbeid som i det ytre fremstår som like, også ha lik verdi. Dette gjelder hvis det er tale om arbeidstakere med samme fagbakgrunn som gjør like arbeidsoppgaver. For det andre kan også arbeid som fremstår som ulike, for eksempel på grunn av ulik fagbakgrunn, ha lik verdi.

I vurderingen av om to ulike arbeid har lik verdi skal det foretas en helhetsvurdering av alle faktorer som har betydning for det konkrete arbeidets utførelse. De sentrale kriteriene for vurderingen er etter § 5 tredje ledd den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet, samt anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Alle faglige kvalifikasjoner og egenskaper, samt ansvar og

belastninger, som skal til for å utføre arbeidet bør tas i betraktning (Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 16.1 side 114).

Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi kan påberopes uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler, jf. § 5 andre ledd. Dette innebærer blant annet at dersom lønningene er resultat av separate forhandlinger, skal dette ikke stå i veien for en sammenligning som grunnlag for et krav om likelønn.

Arbeidets verdi i likestillingslovens forstand er ikke knyttet til verdien for arbeidsgiveren, men til en objektiv vurdering av innholdet og vanskelighetsgraden i det arbeidet som skal utføres. Denne rettslige betydningen av begrepet lik verdi er ikke helt sammenfallende med den økonomiske forståelsen av begrepet.

Det er altså arbeidsoppgavene og kravene til kompetanse, og ikke hvordan arbeidstaker utfører arbeidet eller hvordan det verdsettes av kunder og brukere, som skal danne grunnlaget for vurderingen. Selv om slike forhold ikke er relevante i vurderingen av om arbeidene har lik verdi, vil de være relevante for den individuelle lønnsfastsettelsen og kan begrunne ulik lønn. Hvis en i en likelønnssak kommer til at arbeidene har lik verdi, må imidlertid arbeidsgiver kunne sannsynliggjøre at lønnen ikke er fastsatt på en diskriminerende måte, jf. likestillingsloven § 16 om delt bevisbyrde.

Forhold som kan begrunne ulik lønn

Retten til likelønn betyr ikke nødvendigvis en rett til å få utbetalt samme beløp. Arbeidsgiveren kan ha rett til å lønne ulikt, til tross for at arbeidene har lik verdi. Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren, som ansiennitet, utførelse av arbeidet mv., kan begrunne ulik lønn. Det samme gjelder markedsverdi og andre argumenter knyttet til lønnskrav og lønnsforhandlinger.

Så lenge slike faktorer kan virke forskjellig for kvinner og menn vil det imidlertid være en risiko for at lønnen fastsettes på en diskriminerende måte. Spørsmålet er derfor om slike kriterier har en kjønnskjev effekt og dermed er indirekte diskriminerende. Nemnda og EU-domstolen har vurdert slike kriterier i flere saker ut fra diskrimineringsforbudet, og i noen saker kommet frem til at lønnsfastsettelsen var i strid med likelønnsbestemmelsen.

17.1.2 Aktivitets- og redegjøringsplikt

Likestillingsloven § 1 a

Arbeidsgivere har etter likestillingsloven § 1 a en aktivitetsplikt. Arbeidsgiver har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom kjønnene. Det nærmere innholdet i aktivitetsplikten er ikke regulert i loven. Plikten gjelder enhver arbeidsgiver, uavhengig av virksomhetens størrelse.

Arbeidsgiveren har også en redegjøringsplikt. Arbeidsgiveren skal gjøre rede for planlagte og gjennomførte likestillingstiltak og for tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Formålet med redegjøringsplikten er å skape økt og mer systematisk oppmerksomhet på kjønnslikestilling i virksomheten. Redegjøringsplikten håndheves etter reglene i diskrimineringsombudsloven.

Aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillingsloven § 1 a er nærmere omtalt i kapitlene 4 og 15.

Nærmere om innholdet i redegjøringsplikten – faktisk tilstand

Redegjørelsen skal i tillegg til en redegjørelse for likestillingstiltak, omfatte en redegjørelse for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Dette skal være en systematisk beskrivelse av likestillingsstatusen mellom kvinner og menn for å kunne vurdere graden av likestilling i virksomheten. Formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Redegjørelsen skal fungere som et redskap for å vurdere nye likestillingstiltak i virksomheten.

Det er ifølge forarbeidene særlig lønns- og andre personalpolitiske forhold som er aktuelle. Relevante forhold er kjønnsdelt statistikk for lønn, stillingskategorier, arbeidstid, permisjonsuttak, videreutdanning, avansement og sykefravær. Lønnsstatistikk nevnes særskilt:

«Det kan være hensiktsmessig å benytte seg av statistikk, som bør være kjønnsoppdelt for å være egnet for formålet. Forhold som er relevante – og nødvendige – for å få et godt bilde, er for eksempel kjønnsoppdelt statistikk for lønn (inkludert naturalytelser, pensjon o.l.)» (Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 5.6.3 side 25, se også kapittel 16.1 side 110).

Hvor omfattende redegjørelsen skal være avhenger av virksomhetens størrelse, slik at jo større

virksomhet det er tale om, desto mer kan en forvente av omtalen. Videre stilles det større krav til offentlige virksomheters redegjørelse.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandlet i 2009 flere saker med påstand om at kommunenes årsberetninger var i strid med likestillingslovens krav. I sakene 8, 9, 10, 11, 12 og 17/2009 uttalte nemnda blant annet følgende om kravene til redegjørelsene:

«Nemnda [vil] bemerke at lovforarbeidenes bruk av formuleringer som «bør» og «for eksempel» tyder på at lovgiver har ment å gi en fleksibel regel, der virksomhetene gis en del frihet så lenge redegjørelsen gir «en systematisk beskrivelse» av forhold som er relevante for å vurdere graden av kjønnslikestilling. Hovedpoenget må være at det redegjøres for forhold som er relevante og hensiktsmessige for å vurdere graden av likestilling. Likestillingsloven har selv, i sin forbudsdel, hovedfokus på lønn, deltid og permisjonsordninger. Derfor vil det være naturlig å fokusere på slike forhold.

En mer generell oppsummering av tilstanden vil ikke være tilstrekkelig. En redegjørelse som mangler underliggende fakta, vil vanskelig kunne sies å innebære en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling.

[...]

Videre uttaler lovgiver at man bør beskrive fordelingen av kvinner og menn på ulike stillingskategorier og nivå. Nemnda kan vanskelig se at man kan få et tilstrekkelig godt bilde av om lovens krav til likestilling i kommuners virksomheter er oppfylt uten at det framlegges statistikk som er spesifisert ned til stillings- og sektornivå.

Generelt for kommuner gjelder imidlertid at de må regnes som forholdsvis store virksomheter sammenliknet med mange private virksomheter. Videre har Nemnda lagt vekt på at kommunene gjennom rapporteringen til KS nokså enkelt kan framskaffe relevant statistikk, at kommuner er komplekse virksomheter der likestillingsspørsmål oppstår på mange ulike måter og nivåer, og at man ut fra lovens forarbeider må forvente bedre rapportering av offentlige virksomheter enn av private virksomheter.»

Etter ombudets og nemndas praksis, med hjemmel i likestillingslovens ordlyd, er det et krav at redegjørelsen for likestilling tas inn i årsrapporten.

Veiledninger, rapporter mv.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gjennomførte i 2007 en kontroll av et utvalg kommuners redegjørelser. Resultatene av kontrollen ble lagt frem i rapporten Likestilling i 64 kommuner; Likestillings- og diskrimineringsombudet har kontrollert kommunenes redegjørelser om likestilling for 2007. Rapporten ble publisert i 2009 og er derfor skrevet i forkant av nemndas avgjørelser referert ovenfor. Sakene som ombudet tok til nemnda var en oppfølging av dette arbeidet. Kontrollen avdekket at mange kommuner gjør et godt arbeid med likestilling. Samtidig viste det seg at kun 18 av kommunene fikk godkjent redegjørelsene uten merknader. Ombudet anbefaler i rapporten at det må sikres åpenhet om lønn slik at lønnsforskjellene synliggjøres. Lønnsdataene bør systematiseres etter stillingskategori/-nivå og sektor.

Barne- og likestillingsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet samt partene i arbeidslivet, utarbeidet i 2009 en veileder om aktivitets- og redegjørelsesplikten etter de ulike diskrimineringslovene. Det står der at virksomheten blant annet kan beskrive kjønnsfordelingen, gjerne prosentvis, når det gjelder lønns- og stillingsnivåer.

Barne- og likestillingsdepartementet har i 2009 – med henvisning til veiledningen – anbefalt alle departementer og underliggende etater å redegjøre for lønns- og stillingsnivåer fordelt på kjønn (brev til alle departementer 2. juli 2009).

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet laget i 2010 en veiledende mal for statlige virksomheters likestillingsredegjørelser, inkludert status med hensyn til kjønnslikestilling i statsbudsjettet (Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten). I det veiledende registreringsskjemaet for tilstandsrapportering med hensyn til kjønn, er det satt opp lønn fordelt på kjønn og ulike stillingskategorier. Det anbefales også at det rapporteres om andelen av hvert kjønn som arbeider deltid.

17.1.3 Personopplysningsloven: Innsamling og behandling av lønnsopplysninger

Personopplysningsloven setter grenser for hvilke opplysninger om ansatte en arbeidsgiver kan gi ut, hvem opplysningene kan gis til og hvordan opplysningene skal behandles. Personopplysningsloven bygger på prinsippet om menneskets rett til selv å bestemme over opplysninger om seg selv. Formålet er å beskytte den enkelte mot krenkelse av personvernet.

Personopplysningsloven gjelder for behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler, og for annen behandling av personopplysninger når disse inngår eller skal inngå i et personregister, jf. § 3. Arbeidsgiver vil da være behandlingsansvarlig, jf. § 2 nr. 4, for bruk av opplysningspersonvernet.

Utarbeiding av lønnsstatistikk for virksomheten fordelt på kjønn innebærer en form for behandling av opplysninger som faller inn under personopplysningsloven. Statistikk er en sammenstilling og bearbeiding av konkrete opplysninger, og er å anse som behandling av personopplysninger.

Vilkår for behandling av lønnsopplysninger

Lønnsopplysninger kan innsamles og behandles hvis dette er fastsatt i lov. En lovfestet plikt til å utarbeide lønnsstatistikk vil innebære lovhjemmel for arbeidsgiver til en bestemt type behandling av lønnsopplysninger som ellers ikke ville være tillatt uten samtykke fra den ansatte.

Det samme gjelder blant annet hvis innsamlingen og behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse. Hvis den som opplysningene gjelder samtykker, kan lønnsopplysninger uansett gis. Reglene om når det er adgang til å behandle lønnsopplysninger er regulert i § 8 om såkalte «behandlingsgrunnlag».

Lønnsopplysninger er ikke sensitive personopplysninger underlagt lovens skjærpede behandlingsregler. Lønnsopplysninger må imidlertid i mange sammenhenger ansees som følsomme. Med utgangspunkt i at det er følsomme personopplysninger vil hensynet til den enkeltes personvern i alminnelighet gjøre seg gjeldende. Det vil igjen få innvirkning på når bruken av slike opplysninger rettslig sett er og bør være akseptabelt.

Eksempler på handlinger som normalt vil være i strid med personopplysningsloven er når:

- personopplysninger behandles skjult
- personen opplysningene gjelder ikke blir informert om utlevering
- flere og mer inngående personopplysninger enn nødvendig samles inn, for eksempel at lønnsopplysninger blir behandlet på individnivå når det er tilstrekkelig å behandle opplysningene på gruppenivå
- opplysningene brukes til andre formål enn de er innhentet for
- personopplysningene tilflytter uvedkommende, eller
- personopplysninger ikke blir slettet når det ikke lengre er behov for disse.

Personopplysning og anonymitet

Personopplysningsloven regulerer hva som ansees som en personopplysning, og opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår regnes som personopplysninger når opplysningene kan knyttes til en enkeltperson, jf. § 2 nr. 1.

Hvis statistikken ikke er tilstrekkelig anonym for den enkelte, vil man stå overfor en personopplysning. Bruk av denne krever da et rettslig grunnlag etter personopplysningsloven. Så lenge personregisteret er anonymt for den enkelte, vil imidlertid ikke personopplysningsloven komme til anvendelse.

For at opplysningene ikke skal falle inn under personopplysningsloven må det stilles som et absolutt krav at opplysningene ikke kan knyttes til enkeltpersoner. Personvernet blir ivaretatt så lenge statistikken er av en slik karakter at den enkeltes lønn ikke blir identifisert. Når den enkeltes lønn direkte eller indirekte ikke vil bli utlevert gjennom registre over personopplysninger, vil ikke registeret utgjøre personopplysninger i personvernopplysningslovens forstand.

Datatilsynet legger i hovedsak til grunn at oversikter over lønnsopplysninger på gruppenivå kan utleveres i private virksomheter når det er fem eller flere personer av hvert kjønn innenfor samme stillingskategori. I slike tilfeller vil som hovedregel lønnsopplysningene ikke kunne knyttes til en enkeltperson. Personopplysningsloven gjelder da ikke.

Lønnsopplysningene anses derimot å være på individnivå når det er fire eller færre innenfor samme stillingskategori. Siden opplysningene kan knyttes til enkeltpersoner, gjelder personopplysningsloven. Slike opplysninger vil bare kunne utleveres til tillitsvalgt som har undertegnet en taushetserklæring.

17.2 Internasjonale regler om likelønn og forbud mot lønnsdiskriminering

Norge har etter internasjonale regler plikt til å avskaffe direkte og indirekte diskriminering når det gjelder fastsetting av lønn.

17.2.1 ILO-konvensjoner om likelønn og lønnsdiskriminering

ILO vedtok i 1951 en konvensjon om lik lønn for kvinner og menn for arbeid av lik verdi (konvensjon nr. 100). Konvensjonen ble ratifisert av Norge i 1960. Den har i stor grad dannet norm og vært

retningsgivende for nasjonal og EU-rettslig lovgivning om likelønn. Konvensjonen pålegger staten å gjennomføre prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette betyr at lønn skal være fastsatt uten hensyn til kjønn.

ILO vedtok i 1959 en konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke på grunn av rase, farge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse eller sosial herkomst (konvensjon nr. 111). Konvensjonen omfatter blant annet lønnsdiskriminering.

17.2.2 FNs kvinneskilletingskonvensjon

FNs kvinneskilletingskonvensjon fra 1979, artikkel 11, sier at staten skal treffe alle tiltak som er nødvendige for å avskaffe diskriminering av kvinner i arbeidslivet. Staten skal blant annet sikre kvinner «retten til lik lønn, ytelse inkludert, og til lik behandling for arbeid av lik verdi, så vel som lik behandling når kvaliteten på arbeidet skal vurderes». Konvensjonen gjelder som norsk lov.

17.2.3 EU og EØS-avtalen. Krav om gjennomskuelige lønssystemer

EØS-avtalen og EUs likebehandlingsdirektiv

Likebehandling og likelønn er grunnleggende prinsipper i EU som Norge er forpliktet etter gjennom EØS-avtalen. Likelønnsprinsippet er nedfelt i artikkel 69, som tilsvarende Traktaten om den europeiske unions virkeområde (TEUV) artikkel 157. EUs likebehandlingsdirektiv (2006/54/EF) presiserer likelønnsprinsippet. EØS-avtalen og likebehandlingsdirektivet gjelder som norsk lov.

EU-domstolens krav om gjennomskuelige lønssystemer

EU-domstolen har i flere avgjørelser stilt krav om at systemene for lønnsfastsettelse i virksomhetene skal være gjennomskuelige; i motsatt fall har bevisbyrden for at avlønningen ikke er lønnsdiskriminerende gått over på arbeidsgiver. Dette kravet om åpenhet er begrunnet i hensynet til effektiv gjennomføring av likelønnsprinsippet.

I *Danfoss-saken* (109/88) la EF-domstolen til grunn at en arbeidsgiver som benytter et ikke-gjennomsiktig lønnsfastsettelsessystem har bevisbyrden for at avlønningen ikke er i strid med diskrimineringsforbudet. Saken gjaldt en virksomhet der lønningene ble fastsatt på grunnlag av blant annet personlige tillegg basert på

arbeidstakerens fleksibilitet, ansiennitet og faglig utdanning. Klagerne hadde godtgjort at gjennomsnittslønnen for de kvinnelige arbeidstakerne i virksomheten var lavere enn for de mannlige. Det var vanskelig å finne ut hvordan lønnen for den enkelte ble fastsatt. Det var derfor ifølge domstolen arbeidsgiver som måtte bevise at lønnen ble fastsatt på en ikke-diskriminerende måte. Domstolen uttalte at kvinnene i den aktuelle saken ville savne ethvert effektivt middel for å søke likelønnsprinsippet gjennomført i en nasjonal rettsinstans, hvis ikke det at de har ført bevis for at det foreligger lønnsforskjeller mellom kvinner og menn skal føre til at arbeidsgiveren får bevisbyrden for at lønnspolitikken ikke er kjønnsdiskriminerende.

I *Enderby-saken* (C-127/92) la domstolen til grunn at bevisbyrden går over på arbeidsgiver hvis det foreligger en tilsynelatende (prima facie) diskriminering. Domstolen uttalte at bevisbyrden for om det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, i prinsippet påhviler den arbeidstaker som mener seg utsatt for slik forskjellsbehandling. Bevisbyrden kunne imidlertid vendes om når det er nødvendig for ikke å frata en arbeidstaker, som tilsynelatende har vært utsatt for forskjellsbehandling, ethvert effektivt middel til å søke likelønnsprinsippet gjennomført. Hvis arbeidsgiver sysselsetter en yrkesgruppe som hovedsakelig består av kvinner, og som har betydelig lavere lønn enn en sammenlignbar annen yrkesgruppe i virksomheten som hovedsakelig består av menn, påligger det ifølge domstolen arbeidsgiveren å godtgjøre at lønnsforskjellen skyldes objektive faktorer uavhengig av kjønn.

I *Royal Copenhagen-saken* (C-400/93) la domstolen på samme måte til grunn at arbeidsgiver har bevisbyrden i et lønssystem der lønnen delvis bygger på akkord og delvis på et fast beløp som varierer mellom de forskjellige arbeidstakerne, på en slik måte at det ikke er mulig å identifisere de faktorer som bestemmer den enkeltes lønn. Innenfor rammene av et akkordlønssystem er det ifølge domstolen ikke tilstrekkelig for å konstatere forskjellsbehandling, at gjennomsnittslønnen for en gruppe som nesten utelukkende består av kvinnelige arbeidstakere har vesentlig lavere lønn enn en annen gruppe som nesten utelukkende består av mannlige arbeidstakere. Hvis lønssystemet er slik at det ikke er mulig å konstatere hvilke faktorer som har hatt betydning for lønnsfastsettelsen, skal imidlertid arbeidsgiveren pålegges bevisbyrden for at lønnsforskjellene ikke skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

17.3 Nordisk rett

17.3.1 Sverige

Etter den svenske diskrimineringsloven kapittel 3 § 10 må virksomheten hvert år kartlegge og analysere lønssystemer og lønnsforskjeller samt utarbeide en handlingsplan for likestilling. Som et ledd i dette arbeidet, skal arbeidsgiver hvert år kartlegge og analysere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Etterlevelsen av denne paragrafen sikres ikke bare gjennom behandling av individuelle klagesaker, men også gjennom systematisk oppfølging og tilsyn fra Diskrimineringsombudets side.

Plikten gjelder ikke virksomheter med færre enn 25 ansatte.

Effekten av tiltakene har blitt evaluert i flere rapporter. Lønnskartlegginger har vist seg som et egnet virkemiddel for likestilt lønn på den enkelte arbeidsplassen, og fremgangen viser seg ved lønnskorrigeringer blant både grupper i kvinnedominerte yrker og enkeltpersoner. De første årene etter at reglene ble vedtatt i 1994 var effekten svært begrenset. Loven åpnet for stor grad av tolkning. Det var derfor mye opp til partene lokalt hvordan de i praksis skulle gjennomføre arbeidet med planene. Etter at loven ble skjerpet i 2003, begynte arbeidet å vise konkrete resultater. Det ble satt inn økte ressurser for å informere og utdanne arbeidslivsorganisasjonene om lovendringen og satt i gang aktiv oppfølging fra ombudet.¹

17.3.2 Danmark

Lovfestet plikt

Arbeidsgivere i Danmark har siden 2006 hatt plikt til å utarbeide lønnsstatistikker etter likelønnsloven § 5 a:

«En arbeidsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime

interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølging herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.»

Reglene ble vedtatt på bakgrunn av flere rettssaker, hvor det blant annet viste seg at mangelen på gjennomskuelige og kjønnsnøytrale lønssystemer og lettere adgang til lønnsopplysninger var et betydelig problem (jf. blant annet EU-domstolens krav, se kapittel 17.2.3).

Virksomheter med minst 35 ansatte

Det følger av reglene at alle arbeidsgivere med minst 35 ansatte skal utarbeide en årlig kjønnsopdelt lønnsstatistikk.

Hvordan statistikkene skal utformes

Statistikken skal ikke omfatte alle ansatte, men kun de som kan plasseres i grupper med minst 10 personer av hvert kjønn etter en bestemt kode (den 6-cifrede DISCO-kode). Dette er en kode for arbeidsfunksjoner mv. som virksomhetene tildeler hver arbeidstaker ved innberetninger av lønnsopplysninger til Danmarks Statistik. Bestemmel-

¹ Den gang JämO, som siden 2009 er erstattet av Diskrimineringsombudet.

sen skal sikre det nødvendige detaljnivået for arbeidsfunksjoner og at stillingskategoriene kan sammenliknes. Bestemmelsen skal ses i sammenheng med at det er de samme virksomhetene som omfattes av plikten til kjønnsoppdelt statistikk, som allerede innberetter lønnsopplysninger til Danmarks Statistik.

Virksomheten kan velge andre måter å lage statistikken på. Det er altså metodefrihet med hensyn til måten som virksomheten finner det hensiktsmessig å oppfylle plikten på. Den enkelte gruppe skal imidlertid angis med samme detaljeringsgrad som den 6-sifrede DISCO-koden.

Virksomheten kan rekvirere statistikken fra Danmarks Statistik, slik at de slipper å lage den selv.

Plikten til lønnsstatistikk bortfaller hvis det inngås avtale med de ansatte i virksomheten om i stedet å lage en annen redegjørelse om likelønn. Denne må i tilfelle oppfylle visse krav angitt i loven. Det er imidlertid ikke angitt utførlige innholdsmessige krav. Innholdet i redegjørelsen bestemmes konkret ut fra forholdene og behovene i virksomheten.

Etter at statistikken er fremskaffet har virksomheten plikt til å høre de ansatte via medarbeiderrepresentanten. Det vil si at virksomheten skal gi de ansatte mulighet til å utveksle synspunkter og å etablere dialog med virksomhetens ledelse på bakgrunn av statistikken. Hvis statistikken av hensyn til virksomhetens legitime interesser er mottatt som fortrolig, skal opplysningene ikke gis videre.

Evaluering av reglene

Erfaringene med kjønnsoppdelt statistikk ble evaluert i 2011.² Evalueringen er basert på spørreundersøkelser til leder og medarbeiderrepresentanter på et utvalg virksomheter omfattet av loven. I alt var det 2 497 virksomheter som var omfattet av loven og 740 ble kontaktet.

Evalueringen viste at en tredjedel av virksomhetene overholder loven. Det vil si at to tredjedeler verken har fremskaffet lønnsstatistikk eller utarbeidet en likelønnsredegjørelse. Mange begrunner dette med at de ikke kjenner til kravene i loven eller at de var omfattet av loven. Mange mener også at de ikke har lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten.

Det er særlig de største virksomhetene som overholder loven. De fleste har valgt å utforme

statistikken selv. Det er kun 15 prosent av de virksomhetene som har utarbeidet lønnsstatistikk, som mener at statistikken har gitt ny kunnskap om lønnsforskjellene. Det heter i rapporten at det utelukker imidlertid ikke at det ble rettet større oppmerksomhet mot kvinners og menns lønn og lønnsforskjeller i virksomhetene.

I de aller fleste tilfeller stilles statistikken til rådighet for både ledere og medarbeiderrepresentantene, men det er under halvparten som stiller statistikken til rådighet for de ansatte. Noe av formålet med loven var å legge grunnlaget for en dialog eller et samarbeid om statistikken. Evalueringen viser imidlertid at minst en tredjedel av de virksomhetene som har utarbeidet statistikk, i begrenset omfang har lyktes med dette.

Evalueringen viser at kravet om minst 10 ansatte av hvert kjønn i grupper for sammenlikning har betydning for hvor mange som omfattes av loven. Kravet gjør det vanskelig å finne yrkesgrupper som er store nok. Dette gjelder også i de store virksomhetene. Grunnen er at arbeidsmarkedet er delt etter kjønn og at yrkesgruppene ofte er dominert av ett kjønn. Kravet om grupper med minst 10 ansatte av hvert kjønn fører derfor til at mange ansatte og yrkesgrupper faller utenfor lønnsstatistikken.

En annen vanskelighet som nevnes er arbeidet med DISCO-kodene. I noen bransjer er det vanskelig å plassere ansatte etter yrker (jobbfunksjoner) ved hjelp av DISCO-kodene. Det gjelder særlig serviceyrkene. Ut fra kravene i loven blir klassifiseringen svært detaljert og åpner derfor ikke for sammenlikninger av arbeid av samme verdi på tvers av yrkesgrenser.

Evalueringen konkluderer med at loven delvis har hatt den ønskede effekten. Det største problemet er manglende oppfølging av lovens krav. Rapporten avdekker at det er lite kunnskap om loven, at virksomheter ikke vet at de er omfattet av loven, og det er en utbredt oppfatning at det ikke er lønnsforskjeller på virksomheten. I sum fører det til at få virksomheter utarbeider lønnsstatistikk.

Konklusjonen er at det er nødvendig å se på adgangen til statistikken slik at også de ansatte får tilgang til opplysningene. Blant annet har ikke den enkelte arbeidstaker rett til å få kjennskap til egen klassifisering.

Det er bare på ett punkt at selve lovens utforming kritiseres, og det gjelder kravet til grupper på minst 10 personer av hvert kjønn inndelt etter detaljerte koder for yrkesklassifisering. Evalueringen konkluderer at det er nødvendig å se på kriteriene for inndeling av grupper for sammenlikning,

² SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd: Kønnsoppdelt lønnsstatistikk og redegjørelse om like lønn, 2011.

og derved hvem som omfattes av loven. Slik kriteriene er utformet, blir det et skjevt og begrenset utvalg som omfattes av loven. Virksomheten kan selv velge å senke kravene, noe som er lite kjent.

17.3.3 Finland

Den finske likestillingsloven har en bestemmelse om plikt til å fremme likestilling gjennom aktive tiltak på den enkelte arbeidsplassen. Plikten til å utarbeide likestillingsplaner i virksomheter med over 30 ansatte ble vedtatt i 1995.

Evalueringer fra Jämställhetsombudsmannen viste imidlertid at plikten den gang var lite effektiv. En gjennomgang av handlingsplanene viste at de var lite konkrete og at de sjelden omtalte lønn og lønnsgapet mellom kjønnene. På grunn av begrensningen til bedrifter med mer enn 30 ansatte, er det også mange virksomheter og arbeidstakere som ikke omfattes av plikten.

I 2005 ble det vedtatt en ny styrket lov, som presiserer plikten til å utarbeide årlige planer med kartlegging av lønn og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Lønnskartleggingen skal bygge på sammenlikninger på gruppenivå, og skal ikke vise individuell lønn. Kartleggingen og sammenlikningen av yrkesgrupper skal gjennomføres i samarbeid med ansattes representanter.

Evalueringer viser at det fortsatt er et problem at det ikke er entydig hvordan kartleggingen og sammenlikninger skal gjennomføres. Som en positiv side blir det lagt vekt på at det gjennom dette arbeidet er skapt større aksept for å ta opp likelønsspørsmål på arbeidsplassen.

17.4 Forslag som har vært på høring

Spørsmålet om *behovet* for at det utarbeides lønnsstatistikker på virksomhetsnivå var på høring i tilknytning til innstillingen til Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6) Kjønn og lønn og Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18) Struktur for likestilling.

Regjeringen varslet i Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn at den vil sikre at det utarbeides lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå. På denne bakgrunn sendte departementet i 2012 på høring et forslag til *hvordan* plikten til å utarbeide lønnsstatistikker kan lovfestes og hvordan statistikkene kan utformes, se kapittel 17.4.3.

17.4.1 Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6)

Kommisjonens forslag

Likelønnskommisjonens flertall (sju av åtte medlemmer) foreslo at det lovfestes en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk på virksomhetsnivå fordelt på kjønn og stillingsgrupper. Plikten skal ifølge forslaget gjelde virksomheter i både offentlig og privat sektor. Statistikken utarbeides slik at den både kan avsløre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid, og for grupper som utfører arbeid av lik verdi. Etter forslaget skal ikke små virksomheter omfattes av pålegget om lønnsstatistikk. Det samme gjelder virksomheter der det er få arbeidstakere av hvert kjønn innen hver enkelt stillingsgruppe. Se NOU 2008: 6 kapittel 15.2.1 side 222.

Høringsuttalelsene

De fleste av høringsinstansene var positive til kommisjonens forslag om lønnsstatistikk, inkludert *LO*, *YS*, *UNIO*, *Akademikerne* og *KS*.

YS uttaler at tillitsvalgtes manglende innsyn i øvrige ansattes arbeidsvilkår er et betydelig hinder i arbeidet for likelønn i store deler av arbeidslivet. Siden stadig mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, blir det enda viktigere å ha et likelønnsperspektiv også innenfor den enkelte virksomhet. *LO* mener at plikten bør gjelde alle virksomheter uansett størrelse.

KS mener at det å gi den enkelte ansatte anledning til å sammenlikne sin lønn med gjennomsnittet, egen og andre stillingsgrupper, kan være et egnet virkemiddel for å argumentere for likelønn lokalt. Flere kommuner viser til den tariffhjemlede plikten til å legge frem tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling.

NHO, *HSH*, *Spekter* og *Bedriftsforbundet* er imot forslaget. De viser til at tiltaket innebærer ytterligere pålegg som er meget arbeidskrevende uten tilsvarende gevinst for formålet. Flere støtter prinsippet om åpenhet, men påpeker viktigheten av personvernet og at opplysningene ikke kan tilbakeføres til enkeltpersoners lønn. *NHO* mener at den lønnsstatistikken som Statistisk sentralbyrå allerede samler inn for privat sektor er tilstrekkelig til å belyse forskjeller i lønn mellom kjønn i denne sektoren.

17.4.2 Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18)

Utvalgets forslag

Likestillingsutvalget foreslo å lovfeste en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk, som et ledd i arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillingsloven. For at lønnsstatistikk knyttet til kjønn kan bli presise indikatorer for lønnsforskjeller, la utvalget til grunn at det må utvikles nærmere kriterier for utarbeidelsen av lønnsstatistikk.

Plikten skal ifølge forslaget gjelde i private virksomheter med minst 50 ansatte og i kommunale og statlige virksomheter uavhengig av størrelse.

Se nærmere i NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3 side 49-50.

Høringsuttalelsene

Forslaget om å konkretisere aktivitetsplikten får generell støtte av blant andre *Samferdselsdepartementet, LO, YS, UNIO* og *Akademikerne*.

Bare noen få av høringsinstansene uttaler seg om lønnsstatistikk spesielt. *YS* støtter medlemsforbundet *Negotias* uttalelse om lønnsstatistikk:

«Lønnsstatistikk er et nyttig verktøy for å avdekke og arbeide målrettet med likelønn. *Negotia* er av den oppfatning at dette arbeidet er like viktig i små virksomheter som i større virksomheter. Når det gjelder opplysninger om lønn som ledd i likestillingsarbeid, vil *Negotia* understreke at innsyn i lønn på individnivå er en viktig forutsetning for å lykkes med dette arbeidet. Lønnsstatistikk på gruppenivå er nødvendig – men ikke tilstrekkelig – som verktøy for de tillitsvalgte.»

UNIO mener at departementet bør vurdere å ta inn et punkt om stillingskategorier fordelt på kjønn, ikke bare lønnsstatistikk fordelt på kjønn. *UNIO* ber videre departementet vurdere om det i aktivitetsplikten bør synliggjøres at lønnsstatistikken skal gjøres offentlig tilgjengelig.

Blant dem som er mot forslaget er *NHO, KS, Virke* og *Finansnæringens Arbeidsgiverforening*.

Virke peker på at det synes å være en overlapping/blanding av aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten i bestemmelsen, særlig når det gjelder lønnsstatistikk. *Virke* mener at aktivitetsplikten heller bør konkretiseres i en forskrift med en tydelig kobling mellom aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten. *Virke* har laget en modell for dette som kobler tiltakene under aktivitetsplikten,

med korresponderende rapportering på tilstand og tiltak. Modellen inkluderer utarbeidelsen av lønnsstatistikker.

17.4.3 Departementets høringsnotat om åpenhet om lønn

Forslaget

Som en oppfølging av regjeringens stortingsmelding om likelønn (Meld. St. 6 (2010 – 2011) Likestilling for likelønn, sendte departementet i 2012 på høring et forslag til hvordan en plikt til å utarbeide lønnsstatistikker kan lovfestes og hvordan statistikkene konkret kan utformes.

Departementet foreslo at arbeidsgivers plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå lovfestes som en del av arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillingsloven § 1 a. Plikten til å utarbeide lønnsstatistikk skal gjelde for private virksomheter med mer enn 50 ansatte og for statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter uansett størrelse.

Lønnsstatistikkene skal ifølge forslaget vise lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten. Statistikkene skal vise lønnsforskjeller innen ulike yrkesgrupper og lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker representert i virksomheten.

Lønnsstatistikkene skal ivareta personvernet ved at det bør være minst fem personer av hvert kjønn i hver gruppe som sammenliknes.

Lønnsstatistikkene skal være tilgjengelige for alle ansatte i virksomheten.

Virksomhetene skal kunne velge om lønnsstatistikkene skal offentliggjøres i den årlige likestillingsredegjørelsen etter likestillingsloven § 1 a, eller om statistikkene skal være et internt arbeidsverktøy.

I notatet ga departementet også konkrete eksempler på hvordan lønnsstatistikkene – innenfor disse rammene – kan utformes for å bli gode verktøy i likelønnsarbeidet i virksomheten.

Høringsuttalelsene

Selv om departementet ikke ba om innspill på behovet for større åpenhet, ga de fleste høringsinstansene tilkjenne om de var for eller imot forslagene. Synspunktene er i stor grad sammenfallende med de tidligere høringene av Likelønnskommisjonen (2008) og Likestillingsutvalget (2011).

Datatilsynet viser til at de kan «ikke se at det gjør seg gjeldende særlige personvern hensyn slik lovforslaget er presentert».

Flere offentlige forvaltningsorgan, blant annet *Landbruks- og matdepartementet*, viser til at de allerede utarbeider årlige lønnsstatistikker og har gjennom offentlighetsloven plikt til å gi innsyn i lønnsopplysninger. De viser derfor til at lovforslaget får begrenset praktisk betydning for deres virksomheter.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet mener at kravene til utforming av lønnsstatistikken er hensiktsmessig utformet i lovforslaget og at formålet med statistikken kommer godt frem. *Justis- og beredskapsdepartementet* og *Miljøverndepartementet* slutter seg også i hovedsak til de vurderingene som fremgår av høringsnotatet.

De fleste av høringsinstansene er positive til departementets forslag om å sikre at det utarbeides lønnsstatistikker på virksomhetsnivå. Det gjelder *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *Riksadvokaten*, *Direktoratet for forvaltning og IKT*, *Sametinget*, *Fylkesmannen i Sør-Trøndelag*, arbeidstakerorganisasjonene (med unntak av *Akademikerne*), *Jussformidlingen*, *Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*, *Kvinnesaksforeningen*, *Likestillingssenteret*, *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*, *NTNU*, *Universitetet i Bergen* og kommunene. Flere tar imidlertid forbehold og gir forslag til justeringer med hensyn til hvordan pliktene bør utformes og reguleres.

LO ønsker større åpenhet om lønnsvilkår og mener det er nødvendig å lovfeste arbeidsgivers plikter til utarbeide lønnsstatistikk og til å gi opplysninger om lønn ved mistanke om diskriminering. *Norsk sykepleierforbund* stiller seg «fullt bak intensjonen om økt åpenhet og lønnsfastsettelsesprinsipper, lønnsystemer og individuell avlønning». *UNIO* mener også at «lønnsstatistikk på virksomhetsnivå vil være et godt verktøy for både arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte i arbeidet med likelønn innenfor virksomheten».

Arbeidsgiverorganisasjonene er prinsipielt imot forslaget, også *KS*. Ett argument er økende administrative kostnader, og at den lovgivningen vi har er tilstrekkelig. *KS* og *Finansnæringens arbeidsgiverforening* viser likevel til behovet og nytten av bedre lønnsstatistikker og åpenhet, men legger vekt på at dette må overlates til virksomhetene lokalt og tilpasses lokale utfordringer og tariffavtaler. Dette får også støtte fra *Universitetet i Oslo*, *Oslo kommune* og *Gloppen kommune*.

Finansnæringens arbeidsgiverforening innførte i Sentralavtalen i 2006 en plikt for medlemsbedrifter å utarbeide årlig lønnsstatistikk fordelt på

kjønn: «Fordi våre medlemsbedrifter allerede har en tariffestet plikt til å utarbeide årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn, har ikke FA prinsipielle innvendinger mot at det innføres en lovfestet plikt til dette».

Det følger av Hovedtariffavtalen innenfor *KS*-området at det årlig skal gjennomføres ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. På drøftingsmøtet skal arbeidsgiver legge frem tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

Statistisk sentralbyrå (SSB) støtter ikke forslaget. De begrunner det med at det er en krevende oppgave å utarbeide lønnsstatistikk som egner seg til å vurdere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. *SSB* skriver at:

«Forslaget i denne høringen vil innebære en vesentlig øking av byrden til de som blir pålagt å stille opp slik statistikk og kan virke negativt inn på oppgavegiverne. Ut fra disse momentene vil *SSB* anbefale at man ikke går videre med å pålegge den enkelte virksomhet selv å utarbeide lønnsstatistikk for å belyse likelønnsproblemer. En bør i stedet vurdere om *EDAG* kan være en egnet datakilde for å analysere de likestillingsspørsmål *BLD* er opptatt av».

LO foreslår at *SSB* må trekkes inn i det kompliserte arbeidet det er å lage god statistikk, og at *SSB* får i oppdrag å utarbeide en god veiledning og kravspesifikasjon for statistikken. *Finansdepartementet*, *Likestillings- og diskrimineringsombudet* og *LO* tar også opp arbeidet med *EDAG* (Elektronisk Dialog med Arbeidsgiver).

EDAG-prosjektet er et samarbeid mellom Skatteetaten, NAV og *SSB*. Hensikten med prosjektet er å utforme og gjennomføre en ny, felles ordning for arbeidsgiveres rapportering om ansettelses- og inntektsforhold med mer. Systemet er under utvikling og skal etter planen tas i bruk fra 2015. Hensikten er å redusere de administrative byrdene for oppgavepliktige arbeidsgivere.

LO mener at det vil være hensiktsmessig at iverksettelsen av den nye plikten om lønnsstatistikk avventes og samkjøres med innføringen av *EDAG*. *LO* skriver at:

«Formålet bør derfor innlemmes i *EDAG*-samarbeidet, bl. a for å sikre at leverandørene av lønns- og personalsystemer møter kravene for å kunne utarbeide en god lønnsstatistikk fordelt på kjønn og yrker.»

Finansdepartementet har innhentet synspunkter fra Skattedirektoratet om bruk av det nye systemet EDAG til håndheving av likestillingslovens bestemmelser om likelønn. Skattedirektoratet fraråder en slik bruk og viser til problemer med å benytte EDAG på virksomhetsnivå ved å koble lønnsytelser med yrkeskode, blant annet på grunn av forskjellige lønnsbegreper i likestillingsloven og SSBs lønnsstatistikk.

Finansdepartementet «forutsetter at forslaget om å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og virksomhetsnivå ikke vil pålegge arbeidsgiver økt rapporteringsbyrde gjennom EDAG.»

17.5 Departementets vurderinger

Departementet viser til at forslaget om åpenhet om lønn er en del av oppfølgingen av regjeringens stortingsmelding om likelønn (Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn). I meldingen omtales både arbeidstakers rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering og en plikt for arbeidsgiver til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn.

17.5.1 Behovet for åpenhet og et godt verktøy

Departementet mener at større åpenhet om lønn vil gjøre forbudet mot lønnsdiskriminering mer effektivt og være et godt verktøy i arbeidet for likelønn mellom kvinner og menn på arbeidsplassen. Et effektivt og formålstjenlig verktøy setter imidlertid store krav til hvordan verktøyet utformes.

Arbeidsgivere har etter likestillingsloven allerede en plikt til aktivt likestillingsarbeid og til å redegjøre for status med hensyn til kjønnslikestilling og likestillingstiltak i virksomheten (aktivitets- og redegjørelsesplikten § 1 a, se kapittel 15). Mange virksomheter utarbeider i dag slike statistikker som en del av sitt aktive likestillingsarbeid. Forarbeidene og nemndas praksis gir støtte for å hevde at virksomheter av en viss størrelse allerede også har plikt til å lage lønnsstatistikker.

Erfaringene viser imidlertid at det er stor usikkerhet om hva redegjørelsesplikten konkret innebærer for arbeidsgivere og at redegjørelsene ofte er mangelfulle, se kapittel 17.1.2. Plikten har ikke sikret god nok statistikk om kvinners og menns lønn lokalt, og det er behov for veiledning i hvordan slik statistikk kan og bør utformes.

Departementet mener at et godt verktøy for likelønn må være både et hensiktsmessig og et effektivt verktøy for praktisk arbeid mot lønnsdis-

kriminering. I høringsnotatet om åpenhet om lønn ble det gjort rede for en rekke forutsetninger for å innføre en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk og hvordan statistikken konkret bør utformes.

Departementet mener at følgende forutsetninger bør legges til grunn for at lønnsstatistikk skal bli et praktisk verktøy for likelønn:

- Statistikken må utformes slik at den blir et effektivt verktøy i virksomhetens likelønnsarbeid i tråd med kravene i likestillingsloven om både rett til lik lønn for samme arbeid og lik lønn for arbeid av lik verdi
- Lønnsstatistikken skal være et lett tilgjengelig verktøy i likelønnsarbeidet, åpent for alle ansatte
- Statistikken må utarbeides på et faglig grunnlag og være egnet til å vurdere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i og mellom yrkesgrupper
- Arbeidet med lønnsstatistikken skal være minst mulig arbeidskrevende for virksomhetene
- Statistikken skal ikke knytte lønnsopplysninger til enkeltpersoner

Flere av høringsinstansene til notatet om åpenhet om lønn er bekymret for at en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og yrke vil føre til administrative merkostnader for virksomhetene. De fleste høringsinstansene la vekt på behovet for veiledning og nærmere retningslinjer for hvordan statistikken bør utformes for å bli et effektivt verktøy.

Det blir også vist til at myndighetene arbeider med et nytt system for arbeidsgivers rapportering av personal- og lønnsopplysninger EDAG, og at det må vurderes om dette kan være en egnet datakilde for å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn. Hensikten med EDAG er å redusere de administrative byrdene for arbeidsgiver.

Departementets forslag

Departementet mener at det bør utredes nærmere hvilke data som bør legges til grunn for lønnsstatistikk som skal sammenlikne lønn for kvinner og menn på virksomhetsnivå.

Det er grunn til å anta at EDAG kan forenkle arbeidet med kjønnsdelt lønnsstatistikk på virksomhetsnivå og derved redusere byrden til de opplysningspliktige virksomhetene. Dette systemet vil sammenstille opplysninger om lønn og yrke, være nettbasert og omfatte alle virksomheter. Denne datakilden vil sikre kvalitet ved at kjønnsdelte lønnsstatistikker utarbeides i tråd

med eksisterende definisjoner, innsamlingsrutiner og rapporteringer.

Likestillingslovens likelønnsbestemmelse gjelder på virksomhetsnivå, og statistikken skal være et verktøy for en mer effektiv iverksetting av retten til likelønn. Det må derfor utredes hvordan dataopplysninger samlet inn på sentralt nivå kan tas i bruk for å sammenstille lønnsstatistikker på virksomhetsnivå. Lønnsstatistikken fra SSB kan i dag ikke offentliggjøres på virksomhetsnivå.

Departementet mener på det grunnlag at det bør utredes hvordan data fra NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister og SSBs lønnsstatistikk kan tas i bruk for å utvikle en hensiktsmessig lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå. Det bør samtidig utredes hvordan data fra EDAG kan utvikles og bli en egnet datakilde til samme formål.

Departementet vil vurdere om en slik utredning i første omgang skal baseres på et representativt utvalg. Gjennom et mindre utvalg virksomheter kan det kartlegges hvilke opplysninger som er tilgjengelige, og utredes konkret hvordan statistikken skal utformes for å sikre et effektivt verktøy for likelønn i tråd med kravene i likestillingsloven.

17.5.2 Eksisterende og nye datakilder for lønnsstatistikk

Arbeidsgiver rapporterer i dag både lønns- og yrkesopplysninger for de ansatte til myndighe-

tene. Arbeidsgiver er pålagt å samle og gi opplysninger om lønn og yrke til to forskjellige registre, SSBs lønnsstatistikk og NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister. For disse rapporteringene har SSB utarbeidet standarder og definisjoner av lønnsbegrepet og yrkesklassifisering.

Virksomhetene har etter statistikkloven § 2-2 plikt til å gi lønnsopplysninger til SSB. Lovens § 2-6 legger begrensninger på offentliggjøring av statistikken, og ingen opplysninger skal kunne tilbakeføres til oppgavegiver eller annen identifiserbar person eller virksomhet. Lønnsstatistikken kan av denne årsak ikke offentliggjøres på virksomhetsnivå.

I mai 2012 meldte regjeringen at den foreslår en ny felles og forenklet ordning (EDAG) for pliktig rapportering fra arbeidsgiver om ansettelses- og inntektsforhold til Skatteetaten, NAV og SSB. Opplysningene skal leveres elektronisk hver måned. Til denne samordningen skal det utvikles en nettbasert tjeneste. Det nye systemet skal blant annet erstatte de eksisterende rapporteringene til SSBs lønnsstatistikk og NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister.

Forslaget om elektronisk dialog med arbeidsgiver skal hindre dobbeltarbeid for arbeidsgiver og derved redusere de administrative byrdene for næringslivet.

18 Opplysningsplikt om lønn

Departementet foreslår i dette kapitlet en rett for arbeidstaker til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Opplysningsplikten lovfestes i diskrimineringslovene.

Formålet med disse lovendringene er å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Opplysningsplikten skal bidra til bedre gjennomføring av forbudet mot diskriminering.

Behovet for opplysningsplikt om lønn er tidligere utredet i Diskrimineringslovutvalget i NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern. Regjeringen varslet i Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn at den vil sikre en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering.

18.1 Gjeldende rett

18.1.1 Forbud mot lønnsdiskriminering

Norge har etter internasjonale regler plikt til å avskaffe direkte og indirekte diskriminering når det gjelder fastsetting av lønn, se kapittel 17.2.

Kvinner og menn som arbeider i samme virksomhet har etter likestillingsloven § 5 rett til lik lønn for samme arbeid og for arbeid av lik verdi (likelønnsbestemmelsen). Et generelt vern mot lønnsdiskriminering på grunn av kjønn følger også av likestillingsloven § 3 som sier at direkte og indirekte forskjellsbehandling mellom kvinner og menn er forbudt. Se nærmere om disse reglene i kapittel 17.1.1.

Forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion, livssyn mv. er lovfestet i diskrimineringsloven § 4. Forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er lovfestet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4. I tillegg har arbeidsmiljøloven § 13-1 jf. § 13-2 forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, alder, politisk syn mv.

Disse diskrimineringsforbudene gjelder blant annet lønn. Forbudene gjelder både direkte og indirekte lønnsdiskriminering.

18.1.2 Opplysningsplikt ved ansettelser

Rett til opplysninger om andre søkere

En arbeidssøker som ved en ansettelse mener seg forbigått i strid med forbudet mot diskriminering, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har, jf. likestillingsloven § 4, arbeidsmiljøloven § 13-7, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 14 og diskrimineringsloven § 11.

Opplysningsplikten omfatter kun utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner. Opplysningsplikten omfatter ikke øvrige forhold som vanligvis tillegges vekt ved ansettelser, som for eksempel personlig egnethet eller mer personrelaterte forhold. Arbeidssøker kan heller ikke kreve at arbeidsgiver gir en begrunnelse for ansettelsen.

Bestemmelsens formål er å gi en arbeidssøker som mener seg forbigått en mulighet til å vurdere om det kan foreligge diskriminering. Adgangen til å kreve opplysninger virker i sammenheng med reglene om delt bevisbyrde. Dersom arbeidssøker ved klage for Likestillings- og diskrimineringsombudet eller ved søksmål for domstolene fremlegger opplysninger som viser at den som ble ansatt hadde dårligere kvalifikasjoner, kan dette gi grunn til å tro at diskriminering har skjedd.

Arbeidsgivers opplysningsplikt omfatter ikke lønn. Opplysningsplikten gjelder kun ved ansettelser, og ikke andre opplysninger relatert til handlinger eller beslutninger arbeidsgiver foretar i etablerte arbeidsforhold.

Håndheving

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever opplysningsplikten. Ombudet kan derfor ta stilling til om loven er brutt i enkelttilfeller. Ombudet har uansett adgang til å kreve de samme opplysningene.

I vurderingen av en diskrimineringspåstand vil det tale i arbeidsgivers disfavør dersom det ikke legges frem opplysninger i saken som han eller hun er forpliktet etter loven til å fremlegge.

Oppreisning og erstatning

Ordlyden i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven taler for at de særlige reglene om oppreisning og erstatning i disse lovene også gjelder brudd på opplysningsplikten ved ansettelser.

Ut fra forarbeidene til arbeidsmiljøloven og likestillingsloven kan det imidlertid se ut som om det var meningen at disse reglene bare skulle gjelde forskjellsbehandling og ikke opplysningsplikten (jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 13.6 side 102 flg. og Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) kapittel 8.7 om likestillingslovens regler og Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) kapittel 8.7.4 og Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) kapittel 8.10.5.1 om arbeidsmiljølovens regler).

Det følger av ordlyden i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at de særlige oppreisnings- og erstatningsreglene ikke skulle gjelde ved brudd på opplysningsplikten. Ut fra forarbeidene ser det ut som at det ble lagt til grunn at dette var i samsvar med reglene i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven (jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 11.9.5 side 133 og Ot. prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 15.3.6.1 side 225).

18.1.3 Opplysningsplikt overfor ombudet og nemnda

Dersom en arbeidssøker eller arbeidstaker fremmer en klagesak, har arbeidsgiver en ubegrenset opplysningsplikt overfor Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 11. Opplysningsplikten omfatter i slike tilfeller således enhver opplysning knyttet til ansettelsen eller bestående arbeidsforhold. Denne opplysningsplikten omfatter derfor for eksempel opplysninger om lønn og kriteriene for lønnsfastsettelse, kriteriene for tildeling av kompetansemidler og øvrige goder i bestående arbeidsforhold. Arbeidsgivers subjektive vurderinger av kvalifikasjoner og arbeidsutførelse skal også fremlegges.

Ombudet og nemnda kan kreve bevisopptak ved domstolene etter tvistelovens regler. Brudd på opplysningsplikten er straffesanksjonert. Den som forsettlig eller uaktsomt unnlater å oppfylle opplysningsplikten etter diskrimineringsombudsloven § 11 kan straffes med bøter, jf. diskrimineringsombudsloven § 13.

Dersom en påstand om ulovlig diskriminering bringes inn for ombudet, kommer forvaltningslovens regler til anvendelse. En part eller partsrepresentant som får taushetsbelagte personopplysninger kan bare bruke disse så langt det er nød-

vendig for å ivareta partens interesser i saken, jf. forvaltningsloven § 13 b andre ledd. Forvaltningsorganet skal gjøre parten oppmerksom på dette. Likeledes kan forvaltningsorganet pålegge taushetsplikt når vitner eller andre får opplysninger undergitt taushetsplikt i forbindelse med at de uttaler seg til organet.

18.1.4 Innsynsrett etter offentlighetsloven

Alle arbeidstakere i statlige, kommunale og fylkekommunale virksomheter har rett til å få vite bruttolønnen til andre ansatte i sin virksomhet. Dette følger av offentlighetsloven, som gir rett til innsyn i lønnsopplysninger om ansatte. Virkeområdet til loven er gitt i § 2 som sier at loven blant annet gjelder staten, fylkeskommunene og kommunene.

Opplysningene kan gis ved papirkopi av dokumentet. Den enkeltes lønnsoppgave er å anse som et saksdokument etter offentlighetsloven § 4, som enhver kan be om innsyn i etter lovens hovedregel om offentlighet. Det er bruttolønnen det kan kreves innsyn i. Det kan ikke kreves innsyn i kriteriene for lønnsfastsettelse.

Innsynsretten gjelder også protokoller fra lokale forhandlinger. Den enkelte skal få lese protokollen, eller få en papirkopi hvis vedkommende ønsker det.

I tillegg har arbeidstakere rett til å få en sammenstilling av opplysninger som er elektronisk lagret i databaser, dersom sammenstillingen kan gjøres med enkle fremgangsmåter.

Innsynsretten etter offentlighetsloven er generell. Enhver har rett til innsyn i lønnsopplysninger i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter. Innsynsretten gjelder ikke bare for andre ansatte i virksomheten.

18.1.5 Tillitsvalgtes innsynsrett som et tiltak mot sosial dumping

Etter forskrifter til lov om allmenngjøring av tariffavtaler, har tillitsvalgte rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår til underleverandørenes ansatte.

Allmenngjøringsloven gjelder fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste i Norge. I medhold av loven kan det treffes vedtak om at en tariffavtale skal gjelde alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Lovens formål er å sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår og motvirke sosial dumping av utenlandsk arbeidskraft. Innsynsrettens formål er å sikre best mulig etterlevelse av allmenngjøringsforskriftene.

Forskriften har regler om saksbehandlingen ved krav om innsyn. Forskriften har også regler om hvordan opplysningene skal behandles. Reglene er begrunnet i personvern hensyn og hensynet til effektiv konkurranse.

Dersom tillitsvalgte i hovedleverandørens virksomhet krever det, skal hovedleverandøren dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandør er i overensstemmelse med allmenngjøringsvedtaket. Kravet om innsyn må fremlegges skriftlig til egen arbeidsgiver.

Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister. Opplysningene som leveres ut skal være anonymiserte.

Opplysningene kan bare benyttes til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsvedtaket. Opplysningene skal slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, eller når opplysningene viser at arbeidstakerne har fått de lønns- og arbeidsvilkår de skal ha etter allmenngjøringsvedtaket.

Den som får opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår har taushetsplikt.

18.2 Nordisk rett

18.2.1 Sverige

Etter den svenske diskrimineringsloven kapittel 3, «Aktiva Åtgärder» § 12 har arbeidsgiver opplysningsplikt om lønn til arbeidstakerorganisasjoner.

Plikten gjelder alle lovens diskrimineringsgrunnlag.

Bestemmelsen gir tillitsvalgte rett til lønnsopplysninger fordelt på grupper av ansatte. Dersom disse opplysningene viser bestemte arbeidstakeres lønn gjelder det regler om taushetsplikt.

Arbeidsgivers opplysningsplikt er ikke en generell rett for arbeidstakerorganisasjonene til å få innsyn i den enkelte arbeidstakers lønn ved mistanke om diskriminering. Plikten må ses i sammenheng med arbeidsgivers aktivitetsplikt og plikten til å utarbeide lønnsstatistikker. Innsynsretten er en forutsetning for at reglene om kartlegging av lønn og planer for likelønn skal fungere.

18.2.2 Danmark

Den danske likelønnsloven § 5 a hadde tidligere en bestemmelse om utlevering av opplysninger om lønn:

«Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige oplysninger, der giver mulighed for at vurdere, om loven er overholdt. Såfremt oplysninger omhandler enkeltpersoners lønnsforhold, skal de pågældende have meddelelse om, at oplysningene er givet, og oplysningerne skal behandles fortrolig.»

Bestemmelsen gjaldt kun kjønnsdiskriminering. Det er uklart om det bare var Ligestillingsrådet som hadde rett til å innhente opplysninger etter bestemmelsen, eller om også arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjoner hadde en slik rett.

Bestemmelsen ble opphevet i 2000 samtidig med at Ligestillingsrådet ble nedlagt og ny likestillingslov ble vedtatt. Som erstatning ble arbeidsgivers plikt til å utarbeide kjønnsdelt lønnsstatistikk lovfestet, se kapittel 17.3.2.

18.2.3 Finland

Etter den finske likestillingsloven § 10 fjerde ledd har arbeidsgivere opplysningsplikt om lønn og andre arbeidsvilkår:

«En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagarare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagarare eller så som har överenskommit i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.»

Etter bestemmelsen har tillitsvalgt eller annen representant for de ansatte rett til å få lønnsstatistikker og andre opplysninger om lønn og ansettelsesvilkår som gjelder grupper av arbeidstakere.

Tillitsvalgt har også rett til opplysninger om en enkelt arbeidstaker, hvis arbeidstakeren samtykker. Det er et vilkår for å få opplysninger at det er grunn til å mistenke at det forekommer lønnsdiskriminering på grunn av kjønn.

Lovens § 17 tredje ledd gir ansattes representant rett til opplysninger om lønn fra Jämställ-

dhetsombudsmannen for bestemte arbeidstakere. Bestemmelsen gjelder hvis arbeidstakeren ikke samtykker i at opplysninger om lønn utleveres. En forutsetning for utlevering av opplysningene er at det etter Jämställdhetsombudsmannens vurdering er grunn til å tro at det forekommer lønnsdiskriminering. Bestemmelsen lyder som følger:

«På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av Jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om Jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna hänskjuta ärendet till Jämställdhetsnämnden.»

Formålet med innsynsretten etter disse reglene er å fremme utredning av mistenkt lønnsdiskriminering på arbeidsplassnivå, hvilket igjen reduserer behovet for å bringe saker inn for domstolene.

Reglene gjelder kun kjønnsdiskriminering. Likebehandlingsloven, som omfatter andre diskrimineringsgrunnlag, har ikke tilsvarende regler.

18.3 Forslag som har vært på høring

Spørsmålet om *behovet* for opplysningsplikt om lønn har vært drøftet og sendt på høring i tilknytning til innstillingen til Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14), se kapittel 18.3.1. Regjeringen varslet i Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn at den vil sikre en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering, se kapittel 18.4. På denne bakgrunn sendte departementet i 2012 på høring et forslag til *hvordan* opplysningsplikten kan utformes, se kapittel 18.3.2.

18.3.1 Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14)

Utvalgets forslag

Diskrimineringslovutvalget foreslo at arbeidsgivere skulle ha opplysningsplikt om lønn. Opplysningene skulle ifølge forslaget kunne kreves av til-

litsvalgte eller verneombud på vegne av arbeidstakere som mener seg diskriminert ved lønnsfastsettelsen. Utvalget foreslo en lovbestemmelse med følgende ordlyd:

«Tillitsvalgte og verneombud kan på vegne av arbeidstaker som mener seg diskriminert ved lønnsfastsettelsen i strid med [forbudet mot lønnsdiskriminering eller prinsippet om likelønn], kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende arbeidstaker sammenlikner seg med.»

Forslaget omfatter alle diskrimineringsgrunnlag i forslaget til en samlet lov, dvs. ved mistanke om diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn, alder eller andre liknende vesentlige forhold ved en person.

Høringsuttalelsene

Flertallet av høringsinstansene som uttalte seg om dette støtter forslaget, blant andre *Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, LO, YS, UNIO* og *KS*.

LO mener at lønn og kriteriene for lønnsfastsettelse er viktige opplysninger for å kunne håndheve retten til ikke å bli diskriminert på dette området og således bidra til likelønn. Det er ifølge *YS* spesielt viktig at arbeidstakerrepresentantene gis tilgang til opplysninger som gjør at lønnsfastsettelsen blir gjennomskuelig, dvs. at det er mulig å se hvilke faktorer som er avgjørende i lønnsammenheng.

Høringsinstanser som er imot er *NHO, HSH, Spekter* og *Finansnæringens Arbeidsgiverforening*.

NHO er imot forslaget, og viser til at ved mulig mistanke om uriktig lønnsfastsettelse kan Likestillings- og diskrimineringsombudet allerede i dag innhente de opplysninger som er nødvendige. I vurderingen må dette veies opp mot faren for at opplysningene kan lekke videre eller (mis)brukes av mottaker.

HSH er enig i at opplysningsplikt om lønn kan være et virkemiddel for å motvirke lønnsdiskriminering, men gikk likevel imot forslaget. Opplysningsplikt om lønn vil for arbeidsgiverne være problematisk å håndtere ut fra personvern hensyn. En slik plikt vil virke prosesskapende og vil medføre en stor risiko for unødige krav. Opplysningsplikt kan ifølge *HSH* også virke konfliktskapende mellom kolleger.

Spekter er ikke enig i at forslaget vil effektivisere retten til likelønn. Av personvern hensyn må det ifølge *Spekter* antas at arbeidstakerrepresentanten har taushetsplikt. *Spekter* viser til at det vesentlige for lønnsfastsettelsen – bruken av kriteriene for lønnsfastsettelse og de nærmere individuelle vurderinger – etter forslaget ikke skal omfattes av opplysningsplikten. De lønnsopplysningene som forslaget derimot omfatter er ikke egnet til å vurdere om den enkelte arbeidstaker bør bringe saken inn for ombudet. Siden ombudet uansett kan be om nødvendige lønnsopplysninger, er det ikke behov for nye opplysningsplikter. Hvis det likevel skal være en opplysningsplikt, må den tillitsvalgte gis anledning til på selvstendig grunnlag å vurdere henvendelsen fra arbeidstakeren.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening mener at en plikt for arbeidsgiver til å opplyse om ansattes lønn, vil virke ødeleggende for det systematiske likelønnsarbeidet som skjer lokalt og føre til mistillit mellom ansatte og mellom ansatte og tillitsvalgte/verneombud. Opplysningsplikten skal ut fra forslaget inntre allerede når en ansatt «mener seg diskriminert» ved lønnsfastsettelsen. Av personvernmessige grunner er det ifølge *Finansnæringens Arbeidsgiverforening* svært betenkelig med en så uklar formulering. Det er fare for at ansatte eksempelvis kan påberope seg bestemmelsen kun på bakgrunn av løse rykter om at en kollega tjener mer enn en selv.

Mange av høringsinstansene mener at verneombudet ikke bør ha en rolle i spørsmål om lønn.

18.3.2 Departementets høringsnotat om åpenhet om lønn

Forslaget

Departementet har sendt på høring et forslag til likelydende bestemmelser om opplysningsplikt i alle diskrimineringslovene. Høringsforslaget betyr at arbeidsgivere får opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Departementet foreslo at det ikke tas inn en tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om diskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse eller midlertidig ansettelse.

Departementet fremmet også forslag til hvordan en slik plikt kan utformes. De viktigste spørsmålene her er hvem som skal kunne kreve opplys-

ninger om lønn ved mistanke om diskriminering og hvordan hensynet til personvern skal ivaretas.

Når det gjelder spørsmålet om hvem som skal kunne kreve lønnsopplysningene, ba departementet høringsinstansene om å vurdere noen alternativer opp mot hverandre:

- Tillitsvalgte
- Representant for arbeidstaker (i vid forstand)
- Verneombud
- Den enkelte arbeidstaker

For å sikre hensynet til personvernet, foreslo departementet at det tas inn en presisering om taushetsplikt og at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring.

Høringsuttalelsene

De fleste høringsinstansene har noen generelle uttalelser om behovet for opplysningsplikt.

Datatilsynet skriver at spørsmålet om opplysningsplikt i sin kjerne er en avveining av hensynet til åpenhet om lønn som virkemiddel mot lønnsdiskriminering mot hensynet til personvernet til den hvis lønnsopplysninger utleveres:

«Problemstillingen er på mange måter lik den rettslige vurderingsnormen som følger av personopplysningsloven § 8 bokstav f – nemlig om det foreligger en berettiget interesse i bruken av personopplysningen som overstiger hensynet til personvernet til den opplysningen angår.

Sett fra vår side vil dog problemstillingen ut fra personvern hensyn antakelig ikke være om det bør foreligge en eller annen form for opplysningsplikt, men hvordan denne bør utformes for å være minst mulig personverninngripende.»

Arbeidstakerorganisasjonene, kommunene og offentlige instanser som *Likestillings- og diskrimineringsombudet* samt *Universitetet i Oslo* og *Universitetet i Bergen* støtter forslaget, med noen forbehold og forslag til justeringer.

LO mener at det er nødvendig å lovfeste kriterier for større åpenhet, og viser til både statistikk og opplysningsplikt. De får støtte av *UNIO*, *Norsk sykepleierforbund* og *NITO* som mener det vil bli et godt verktøy for både arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte.

YS mener at de tillitsvalgtes innsynsrett i individuelle lønninger bør være den samme i privat sektor som i offentlig sektor: «Det vil etter vår mening være et viktig bidrag til gode diskusjoner

om kriterier for lønnsfastsettelse og et viktig bidrag til likelønn.»

Arbeidsgiverorganisasjonene er prinsipielt imot forslaget om sterkere lovgivning for å sikre større åpenhet om lønn. Arbeidsgiverorganisasjonene har derfor ikke så mange kommentarer til hvordan en slik plikt bør utformes, men gir noen «subsidiære» innspill. *NHO* viser til Likelønnskommisjonen som blant annet viste at det er små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i samme stilling i samme virksomhet. *SAMFO* (*Arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak*) er bekymret for å pålegge bedriftene nye plikter og mener at større åpenhet kan føre til misunnelse og misnøye. I tillegg har det et forretningsmessig og konkurransemessig aspekt.

Spekter mener at lønnsforskjeller knyttet til kjønn må løses ved andre virkemidler enn ytterligere reguleringer. De viser blant annet til at Likestillings- og diskrimineringsombudet får få klagesaker om lønn, og trekker av det at problemet er svært lite. Dagens vern er tilstrekkelig, og i tillegg er *Spekters* virksomheter i stor grad fanget opp av offentlighetsloven (sykehusene). De ser derfor ikke noe behov for større åpenhet om lønn.

Finansforbundet mener at åpenhet om lønn er et viktig verktøy for likelønn.

Hvilke diskrimineringsgrunnlag skal opplysningsplikten gjelde?

Likestillings- og diskrimineringsombudet, Akademikerne, NITO, Menneskerettsalliansen og Universitetet i Oslo mener at opplysningsplikten skal gjelde alle diskrimineringsgrunnlagene, også ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerforening, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse (diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven).

Direktoratet for forvaltning og IKT, Bedriftsforbundet, YS, Norsk sykepleierforbund, Likestillings-senteret og Jussformidlingen i Bergen støtter forslaget om at opplysningsplikten tas inn i diskrimineringslovene og dermed skal gjelde for kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Virke og SAMFO, mener at opplysningsplikten bare skal gjelde lønnsdiskriminering på grunn av kjønn (likestillingsloven). *Universitetet i Bergen* mener at det er et problem atplikten omfatter diskrimineringsgrunnlag som relaterer seg til opplysninger om seksuell orientering osv. som er personopplysninger som ikke lagres i personalregistre.

Hvem skal ha rett til å kreve opplysningene?

Datatilsynet mener at retten til lønnsopplysninger bør ligge til den arbeidstaker som mistenker seg lønnsdiskriminert. De begrunner det med at opplysningsplikten er ment å styrke muligheten for den som mener seg lønnsdiskriminert, til å undersøke forholdene. Tilsynet har vanskelig for å se at det vil styrke personvernet å legge retten til noen andre.

I tillegg mener *Datatilsynet* atplikten til å utlevere lønnsopplysningene må:

«korrespondere med en tilsvarende plikt for arbeidsgiver til å orientere den hvis opplysninger som er utlevert. [...] Prinsippet om åpenhet må gjelde begge veier. Personopplysningsloven kapittel 3 er tuftet på dette synspunkt og oppstiller informasjonsplikt ved behandling av opplysninger – herunder krav til at den registrerte skal få vite hvem opplysningene eventuelt skal utleveres til.»

Datatilsynet mener at denne informasjonsplikten bør lovfestes særskilt.

Miljøverndepartementet, Direktoratet for forvaltning og IKT, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Bedriftsforbundet, Likestillingssenteret, Jussformidlingen i Bergen, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), Universitetet i Oslo og NTNU mener at arbeidstakeren selv bør ha rett til å kreve lønnsopplysninger, uten å gå veien om en tillitsvalgt eller annen arbeidstakerrepresentant.

Likestillings- og diskrimineringsombudet mener at arbeidstakers rett skal komme i tillegg til en rett for tillitsvalgte og andre arbeidstakerrepresentanter. *NTNU* viser til at offentlighetsloven fungerer greit uten negative konsekvenser for personvernet. En rett for den enkelte arbeidstaker vil inkludere uorganiserte. Hensynet til åpenhet samt en enkel og håndterbar rettighet taler også for den samme løsningen. *Jussformidlingen i Bergen* mener at det ikke vil ha noen reell betydning at en må gå via tillitsvalgt siden arbeidstaker uansett får opplysningene. *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)* viser til at dette vil gi en enkel og håndterbar rettighet.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet, LO, Akademikerne, YS, Norsk sykepleierforbund, Finansforbundet og Spekter mener at retten til å kreve lønnsopplysninger bare skal gjelde for tillitsvalgte. *Norsk sykepleierforbund* mener også at den tillitsvalgte må kunne bringe opplysningene videre til andre i samme yrkesgruppe, slik at de kan vurdere om de vil fremme likelønnskrav.

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Kun *Bedriftsforbundet* og *SAMFO* mener at verneombud bør ha rett til å få lønnsopplysninger på vegne av arbeidstakere som mener seg diskriminert. *Finansnæringens arbeidsgiverforening* og *Norsk sykepleierforbund* uttaler seg uttrykkelig imot at verneombud skal ha en rolle når det gjelder lønsspørsmål.

Riksadvokaten, *NITO* og *Finansnæringens arbeidsgiverforening* tar til orde for at ikke bare tillitsvalgte, men også andre representanter for arbeidstakerne bør ha rett til å få opplysningene.

SAMFO mener at ansatte (som eventuelt ikke er fagorganisert) bør kunne velge en person blant de ansatte som sin tillitsvalgt på dette området. Dette kan eventuelt være verneombudet. *SAMFO* går med andre ord for en noe videre krets enn tillitsvalgt i snever forstand, men uttaler at de ikke vil gå for en så vid krets som det departementet legger opp til i høringsnotatet. Videre mener *SAMFO* at den tillitsvalgte ikke skal gi lønnsopplysningene videre til arbeidstakeren, men bare formidle hvorvidt det foreligger lønnsforskjeller som tilsier at det kan foreligge diskriminering. *Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet* peker på særlige spørsmål knyttet til tillitsvalgtbegrepet i statlig sektor.

Terskelen for å kunne kreve opplysningene – mistanke om diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsombudet, *LO*, *NITO*, *Spekter* og *NTNU* støtter forslaget fordi de mener at terskelen for å kunne kreve lønnsopplysningene ikke bør være for høy.

Virke, *Finansnæringens arbeidsgiverforening* og *SAMFO* mener at terskelen for å kunne kreve opplysningene er for lav. *SAMFO* mener at det bør fremgå av lovteksten at mistanken skal være begrunnet.

Universitetet i Oslo mener at opplysningsplikten ikke vil virke etter formålet fordi arbeidstakeren ikke vil få tilgang til de opplysninger som er avgjørende for lønnsfastsettelsen.

Personvern – forslaget om taushetsplikt og erklæring

Datatilsynet støtter forslaget om bruk av taushetsplikt, noe som vil synliggjøre at arbeidstaker må behandle lønnsopplysningene konfidensielt. Tilsynet skriver i sin uttalelse at:

«De beste personverndempende virkemidlene i denne sammenheng er etter Datatilsynets oppfatning bruk av taushetsplikt og informasjonssplikt til den hvis opplysninger utleveres.»

Forslaget om taushetsplikt og taushetserklæring støttes av *Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet*, *Direktoratet for forvaltning og IKT*, *LO*, *Akademikerne*, *YS*, *NHO*, *Virke*, *Spekter*, *Bedriftsforbundet*, *SAMFO*, *NTNU* og *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)*. *NTNU* peker på at reglene da blir strengere enn de er ved innsyn i lønn etter offentlighetsloven. *Justis- og beredskapsdepartementet* og *Miljøverndepartementet* mener at taushetsplikten ikke bør gjelde opplysninger som er offentlige etter offentlighetsloven, og at dette bør presiseres i lovteksten. *Virke* mener at brudd på taushetsplikten bør være straffbart.

Universitetet i Oslo er imot forslaget og viser til at det ikke bør være forskjell mellom offentlig og privat sektor.

Likestillingscenteret er imot forslaget om taushetserklæring, og viser til at det er tilstrekkelig at personopplysningslovens regler (om at opplysningene kun skal brukes til det aktuelle formålet mv.) er tilstrekkelige.

Oppreisning og erstatning ved brudd på opplysningsplikten

LO og *NITO* er enige i at de særlige oppreisnings- og erstatningsreglene i diskrimineringsaker ikke skal gjelde arbeidsgiveres brudd på opplysningsplikten.

18.4 Departementets vurderinger

18.4.1 Likelønnsmeldingen og åpenhet om lønn

Departementet viser til at forslaget om opplysningsplikt er en del av oppfølgingen av regjeringens Stortingsmelding om likelønn (Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn), der det står følgende om åpenhet om lønn:

«Likestillingsloven sier at kvinner og menn som er ansatt i samme virksomhet har rett til lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. De største utfordringene med hensyn til retten til likelønn ligger i oppfølgingen av gjeldende regler, snarere enn i et behov for å skjerpe kravet om likelønn.

Målet er å sikre en effektiv oppfølging av likestillingslovens forbud mot lønnsdiskriminering og retten til likelønn.

En effektiv likelønnsbestemmelse forutsetter åpenhet om lønn og lønnsbetingelser på arbeidsplassene. Større åpenhet om hva de

ansatte i virksomheten tjener vil synliggjøre lønnsforskjeller, gjøre det enklere å finne trefende tiltak for likelønn og motvirke konkrete tilfeller av lønnsdiskriminering. Regjeringen foreslår derfor nye regler som skal skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassene.

Regjeringen vil sikre at man får frem lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå, og en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering.»

18.4.2 Behovet for en opplysningsplikt

Departementet mener at en opplysningsplikt med hensyn til kollegers lønn vil bidra til større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Åpenhet om lønn er viktig av hensyn til diskrimineringsvernets effektivitet og for å realisere retten til likelønn mellom kvinner og menn samt de andre forbudene mot diskriminering.

Kunnskap om kollegers lønn er nødvendig for å kunne reise sak

Kunnskap om andre ansattes lønn er nødvendig for at en arbeidstaker skal kunne vurdere om hun eller han kan være diskriminert ved avlønningen. Uten opplysninger om andre ansattes lønn er det ikke mulig å sammenlikne seg med andre ansatte. Det blir derfor også vanskelig å vite om det er grunnlag for å fremme en sak om lønnsdiskriminering. Innsyn i andre ansattes lønn er derfor avgjørende for å kunne ta opp en sak om diskriminering.

Etter gjeldende diskrimineringsregler har ikke en arbeidstaker rett til å vite hva kolleger tjener. I statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter har ansatte imidlertid etter offentlighetsloven rett til innsyn i lønnsopplysninger (bruttolønnen) og i forhandlingsprotokoller. Tillitsvalgte har i mange tilfeller tilgang til lønnsopplysninger i forbindelse med lønnsforhandlingene. I staten gjelder en egen særavtale om lønns- og personalregistre. Det praktiseres innsynsrett til tillitsvalgte i KS-området i forbindelse med lokale forhandlinger. I privat sektor har imidlertid arbeidsgiver generelt ikke adgang til å gi opplysninger om individuell lønn uten samtykke.

Dersom en arbeidstaker fremmer en klagesak kan lønnsopplysninger kreves fremlagt for Likestillings- og diskrimineringsombudet. Lønnsopplysninger kan også kreves fremlagt ved anleg-

gelse av søksmål for domstolene. Slike prosesser forutsetter imidlertid at arbeidstaker mener at det er grunnlag for å fremme en klage eller anlegge søksmål, noe som igjen forutsetter at arbeidstaker har tilgang til opplysninger om lønn.

Manglende rett til opplysninger om lønn er dermed med på å redusere effektiviteten av forbudene mot lønnsdiskriminering. Manglende rett til opplysninger om kollegers lønn gjør det vanskelig eller umulig å sammenlikne sin egen lønn med andres. Dette kan medvirke til at enkeltpersoner vegrer seg mot å reise klagesak, da det kan oppleves som en stor belastning med små utsikter til medhold.

Disse forholdene taler mot at arbeidstaker må gå veien om Likestillings- og diskrimineringsombudet for å få tilgang til opplysninger om lønn. Det er dessuten et hensyn at ubegrunnede saker for Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestillings- og diskrimineringsnemnda og for domstolene i størst mulig grad bør unngås, både av hensyn til ressursbruken hos håndhevingsorganene og hensynet til den enkelte. Den som mistenker å være diskriminert kan oppleve det som en belastning å måtte fremme en klagesak for ombudet for å få nødvendige opplysninger om lønnsfastsettelsen, blant annet av frykt for konsekvenser senere i arbeidsforholdet. Dette kan igjen virke som en barriere mot at klagesaker fremmes.

Må veies mot hensynet til personvern

Departementet mener at hensynet til likelønn er et så viktig formål at det kan begrunne en plikt til å gi ut lønnsopplysninger. Det er en avveining av hensynet til åpenhet om lønn som virkemiddel mot lønnsdiskriminering mot hensynet til personvernet. I tråd med Datatilsynets høringsuttalelse mener departementet at det foreligger en berettiget interesse i bruken av personopplysningen som overstiger hensynet til personvernet. Opplysningsplikten kan utformes på en slik måte at hensynet til personvernet blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte.

Behov for opplysningsplikt særlig i privat sektor

En ny bestemmelse om lovfestet opplysningsplikt vil få praktisk betydning først og fremst i privat sektor. Departementet viser til at i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter har alle arbeidstakere allerede innsyn i andre ansattes bruttolønn etter offentlighetsloven.

18.4.3 Hvem skal ha rett til å kreve opplysningene?

Departementet har vurdert hvem som skal kunne kreve lønnsopplysningene fra arbeidsgiver. Departementet foreslår at den enkelte arbeidstaker som har mistanke om at han/hun er utsatt for lønnsdiskriminering skal få opplysninger om lønn direkte fra arbeidsgiver.

Tre alternativer er vurdert

Når det gjelder spørsmålet om hvem som skal kunne kreve lønnsopplysningene, har departementet vurdert følgende alternativer:

- Tillitsvalgt
- Representant for arbeidstaker (i vid forstand)
- Verneombud
- Den enkelte arbeidstaker

Valget mellom disse alternativene reiser særlig følgende spørsmål: Bør retten til å kreve lønnsopplysninger gå via arbeidstakers representant, og hvem skal i tilfelle regnes som representant for arbeidstakeren? Eller bør den enkelte arbeidstaker ha rett til å kreve opplysningene selv?

Tillitsvalgt?

Retten til å kreve opplysninger kan gis til tillitsvalgt for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger og fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Fordelen med en slik løsning er at de tillitsvalgte har et organisasjonsapparat bak seg som de kan støtte seg på, at de allerede har en rolle i lønnsforhandlingene i virksomhetene og er vant med å håndtere slike opplysninger. Dette vil gi god sammenheng med beslektede regler på arbeidslivsområdet.

Et annet argument for å gi en slik innsynsrett til arbeidstakers representant er at det vil kunne virke mindre konfliktskapende mellom kolleger, og mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver, enn om den enkelte arbeidstaker selv skal ha rett til å kreve opplysningene.

Både i Diskrimineringslovutvalgets innstilling og i likelønnsmeldingen foreslås det at lønnsopplysningene skal kunne kreves av en representant for arbeidstakeren, på vegne av arbeidstakeren som mener seg lønnsdiskriminert. Begrunnelsen for at opplysningene skal gis til arbeidstakers representant er personvern hensyn fordi en arbeidstakers lønn er en personopplysning. Tanken var at en tillitsvalgt eller annen representant

for arbeidstaker som et mellomledd, vil hindre at lønnsopplysningene spres unødige. Dette skulle også skape en større «terskel» for å få tilgang til lønnsopplysninger.

Departementet viser til at det i Prop. 74 L (2011-2012) om utleie av arbeidstakere foreslås at de tillitsvalgte hos innleier får en innsynsrett i den innleides lønns- og arbeidsvilkår. Innsynsretten skal gjøres gjeldende overfor innleievirksomheten, som skal dokumentere overfor de tillitsvalgte de aktuelle vilkårene som det bes om innsyn i.

Departementet viser også til at oppdragsgivers tillitsvalgte i henhold til allmenngjøringsloven § 11 femte ledd og forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett, kan kreve opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i virksomheter som utfører arbeid som er omfattet av vedtak om allmenngjøring. Innsyn kan kreves av tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

På den annen side vil en slik begrensning av denne retten til tillitsvalgte være et hinder for at uorganiserte får tilgang til lønnsopplysninger. Flere av høringsinstansene legger vekt på hensynet til uorganiserte arbeidstakere i privat sektor, og noen mener at offentlig og privat sektor bør stilles likt med hensyn til lønnsopplysninger for kolleger.

Et annet problem er at hvem som regnes som tillitsvalgt varierer på grunn av ulik lovgivning og avtalepraksis i statlig, kommunal og privat sektor. Det er derfor vanskelig å finne frem til en definisjon på «tillitsvalgt» som passer i alle sektorer. Det vil være uheldig hvis samme begrep i én bestemmelse skal ha ulikt innhold for de ulike sektorene. I en slik situasjon kan det være en fare for at det kan skje en utilsiktet og uønsket «avsmitning» mellom sektorer av hvem som regnes som tillitsvalgt.

Det at de tillitsvalgte allerede har tilgang til lønnsopplysninger om egne medlemmer i egne tariffavtaler betyr at en egen opplysningsplikt i diskrimineringslovene vil ha begrenset praktisk betydning, dersom opplysningene skal gå gjennom tillitsvalgte.

Departementet legger i sin vurdering vekt på hensynet til de uorganiserte og mener at retten til å få lønnsopplysninger ikke skal begrenses til tillitsvalgte. Det er særlig i privat sektor at vi finner de fleste som ikke er organiserte. Det er også i privat sektor at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst. Opplysningsplikten begrenset til tillitsvalgte vil derfor ikke komme til anvendelse overfor mange av dem som vil ha størst bruk for den.

I tillegg mener departementet at tillitsvalgt også vil være et mellomledd som vil spre opplysningene til flere enn om de ble gitt direkte til den enkelte arbeidstaker. Opplysningene skal behandles konfidensielt og kun brukes til formålet og ikke spres unødvendig. Opplysningene bør derfor kun være tilgjengelig for dem som trenger disse i virksomheten.

Representant for arbeidstaker?

Et annet alternativ kan være å legge til grunn en vid forståelse av begrepet representant for arbeidstaker, som omfatter flere enn bare tillitsvalgte i tradisjonell forstand, men som ikke omfatter verneombud.

Hva som menes med «tillitsvalgt» eller «arbeidstakers representant» varierer fra bestemmelse til bestemmelse i lovgivningen. Mye taler for at vi bør legge samme forståelse av begrepet til grunn i diskrimineringslovene som i arbeidsmiljøloven. En representant for arbeidstakerne kan være både en tillitsvalgt for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger og fagforbund som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Det kan også være en representant for en fast eller ad-hoc sammenslutning av to eller flere personer uten tilknytning til et sentralt forbund (husforening). Begrepet brukes i tillegg om andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer.

Dette taler for at en rett til å kreve opplysninger på vegne av en arbeidstaker ikke bør begrenses til tillitsvalgte i snever forstand, men gis til en videre krets slik at det også omfatter en representant for en fast eller ad-hoc sammenslutning av to eller flere personer uten tilknytning til et sentralt forbund (husforening) eller andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer.

Hvis begrepet arbeidstakers representant skal forstås vidt på denne måten, kan imidlertid dette svekke betydningen av et slikt mellomledd, da det ikke er formelle krav til å utnevne en representant. Det vil være nok hvis to arbeidstakere blir enige om dette sammen. Forskjellen mellom å la opplysningene gå via en representant for arbeidstakeren eller direkte til arbeidstakeren, kan da bli så liten at det vil gi liten mening med et slikt mellomledd.

Departementet mener at det vil være lite hensiktsmessig å la retten gjelde også andre arbeidstakerrepresentanter enn tillitsvalgte. Det er ikke praktisk håndterbart, særlig fordi det ikke lar seg

gjøre å finne en hensiktsmessig avgrensning av hvem som skal regnes som arbeidstakers representant. En slik løsning vil også bidra til å spre lønnsopplysningene til flere enn den enkelte arbeidstaker som har mistanke om lønnsdiskriminering.

Verneombud?

Diskrimineringslovutvalget foreslo at det er tillitsvalgte eller verneombud som skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger på vegne av arbeidstakere. Utvalget la vekt på hensynet til de uorganiserte og foreslår derfor at også verneombudet skulle kunne kreve lønnsopplysninger.

I høringen til Diskrimineringslovutvalgets innstilling er det mange som er imot at verneombud skal ha en rolle med hensyn til lønn. I likelønnsmeldingen står det derfor at verneombud *ikke* skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger etter den nye bestemmelsen. Begrunnelsen var at verneombudet ikke skal håndtere lønsspørsmål. Det kan være uheldig å utvide verneombudets oppgaver til også å omfatte lønnsopplysninger. Verneombudets oppgave er etter arbeidsmiljøloven å ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål som angår arbeidsmiljøet, og det vil være en uheldig sammenblanding med det som tradisjonelt er tillitsvalgtes oppgaver.

I høringen til lovforslaget om åpenhet om lønn var det heller ingen støtte for å gi verneombudet en slik rolle.

Departementet mener på denne bakgrunn at det vil være uheldig å endre verneombudets oppgaver til å omfatte lønsspørsmål.

Den enkelte arbeidstaker?

Departementet har på denne bakgrunn vurdert om retten til lønnsopplysninger i stedet bør gjelde den enkelte arbeidstaker direkte.

Utgangspunktet fra et likelønns- og likestillingsperspektiv må være at så mange som mulig skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger. Personvern hensyn og eventuelt hensynet til mulige konflikter og en lønnsdrivende effekt, kan imidlertid tilsi at denne retten bør begrenses.

Diskrimineringslovutvalget mente at en rett for den enkelte arbeidstaker til å kreve opplysninger om kollegers lønn kan være problematisk av personvern hensyn. En slik rettighet vil ifølge utvalget innebære at enhver i prinsippet vil kunne tilegne seg slik informasjon ved å hevde seg diskriminert, og opplysninger om lønn vil på denne måten kunne tilfalle mange. En slik løsning ble

derfor ikke vurdert i arbeidet med likelønnsmeldingen.

Det kan imidlertid hevdes at personvernhen-syn kan ivaretas like godt eller kanskje bedre ved ikke å sette inn en representant for arbeidstaker som et ekstra mellomledd; meningen er jo uansett at representanten skal gi opplysningen videre til arbeidstakeren. Dette følger av at jo færre opplysningene blir gitt til, desto mindre sannsynlig er det at opplysningen blir spredd unødig. Hensynet til åpenhet samt en enkel og håndterbar rettighet, taler også for denne løsningen.

Datatilsynet mener i sin høringsuttalelse at retten til å kreve opplysninger bør ligge til den arbeidstakeren som mener seg lønnsdiskriminert. Det beste personverndepende virkemiddelet er etter tilsynets oppfatning bruk av taushetsplikt.

Datatilsynet mener videre at opplysningsplikten må følges av en informasjonsplikt til den hvis opplysninger utleveres. Tilsynet mener at det vil stride mot helt grunnleggende personvern-hensyn om opplysningene skal utleveres uten at den det gjelder skal få vite om det.

Departementet mener på denne bakgrunn at personvern-hensynet blir bedre ivaretatt ved at opplysningene gis direkte til den enkelte arbeidstaker uten et mellomledd.

Departementet mener at retten til lønnsopp-lysninger bør ligge hos den arbeidstaker som mis-tenker seg diskriminert. Innsynsretten bør ligge hos den enkelte arbeidstaker som et virkemiddel for å sikre den enkeltes rett til ikke å bli lønnsdiskriminert.

En innsynsrett om lønn for den enkelte arbeidstaker vil ikke svekke tillitsvalgtes rolle på vegne av de organiserte medlemmene i virksomheten. Tillitsvalgte er aktører som etter arbeidsmiljøloven har en viktig rolle når det gjelder fremforhandling og kontroll av ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Opplysningsplikten skal ikke svekke tillitsvalgtes forhandlings- og drøftingsrett eller endre retten til opplysninger og innsyn som gjelder lønnsforhandlingene.

Det er videre i tråd med grunnleggende per-sonvern-hensyn at arbeidsgiver får en plikt til å gi informasjon om hvem opplysningene er utlevert til og at utleveringen har skjedd på bakgrunn av mistanke om lønnsdiskriminering. Personopp-lysningsloven kapittel 3 er tuftet på et slikt prinsipp og oppstiller informasjonsplikt ved behandling av opplysninger. Den som opplysningene gjelder har en rett til å vite at opplysningene er gitt ut og til hvem.

Departementet mener på det grunnlag at opp-lysningsplikten må følges av en informasjonsplikt.

18.5 Departementets forslag

En arbeidstaker som har mistanke om diskrimine-ring ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeids-giver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkom-mende sammenlikner seg med.

For arbeidsgiver gjelder personopplysningslo-ven, og selve utleveringen av lønnsopplysninger er en handling som krever rettsgrunnlag. Dette lovforslaget gir en særskilt hjemmel, noe som er tilstrekkelig som rettsgrunnlag etter personopp-lysningsloven.

Arbeidsgivers plikt til å utlevere lønnsopp-lysninger skal følges av en tilsvarende informasjons-plikt overfor arbeidstaker om hvilke opplysninger som er levert og til hvem.

Den som mottar opplysninger om lønn i med-hold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjel-der ikke opplysninger som omfattes av offentlig-hetsloven.

Opplysningsplikten skal gjelde alle diskrimine-ringsgrunnlagene som er lovfestet i diskrimine-ringslovene.

18.5.1 Mistanke om lønnsdiskriminering

Departementet foreslår at retten til å kreve lønns-opplysninger skal gjelde hvis arbeidstakeren har mistanke om at han eller hun kan ha blitt utsatt for lønnsdiskriminering. Dette reiser spørsmål om hva som menes med «mistanke» og om retten til å kreve lønnsopplysninger skal kunne utløses av enhver arbeidstaker som hevder at han/hun har mistanke om lønnsdiskriminering.

Et vilkår for å kunne kreve opplysningene

Diskrimineringslovutvalget foreslo at opplysningsplikten skulle gjelde arbeidstakere «som mener seg diskriminert». Av kommentarene til forslaget fremgår det at utvalget med dette siktet til mistanke om diskriminering ved lønnsfastset-telse generelt og ved mistanke om brudd på like-lønnsbestemmelsen. Flere av høringsinstansene mener at dette er et for vagt vilkår for å kunne kreve lønnsopplysninger. Det tas derfor til orde for at det skal legges inn en «terskel» for når opp-lysningene skal kreves, slik at det ikke blir for enkelt for hvem som helst å få vite kollegenes lønn.

Departementet er enig i at det vil være uheldig hvis lønnsopplysningene blir for lett tilgjengelige slik at retten misbrukes til å få vite kollegers lønn,

særlig hvis arbeidstakere får tilgang til lønnsopplysninger i de tilfeller der det ikke er noe grunnlag for å mistenke lønnsdiskriminering.

Begrunnet mistanke

Departementet har derfor vurdert om det bør presiseres i lovteksten at mistanken skal være begrunnet. Departementet mener at arbeidstakeren bør kunne vise til at en eventuell lønnsdiskriminering er knyttet til ett av lovens diskrimineringsgrunnlag, for eksempel forskjellig kjønn eller at arbeidstakeren har hatt foreldrepermisjon. I tillegg må mistanken baseres på andre forhold. Mistanken kan for eksempel begrunnes fra arbeidstakerens side ved at kollegaen utfører liknende arbeidsoppgaver eller arbeid av samme verdi, at det er tale om samme stillingskategori eller yrkeskode. Virksomhetens lønnsstatistikk kan også gi grunnlag for mistanke. Et annet forhold som kan gi grunnlag for mistanke er hvis arbeidstakeren blir kjent med at andre har fått lønnsopplysning etter forhandlinger, men ikke arbeidstakeren selv.

Terskelen bør ikke være for høy

Departementet mener imidlertid at det ikke bør settes krav i lovteksten slik at terskelen for å få opplysningene blir for høy. Hvis en arbeidstaker skal være nødt til å begrunne sin mistanke med den følge at arbeidsgiveren skal kunne nekte å gi ut opplysningene dersom mistanken ikke er godt nok begrunnet, vil en risikere at arbeidsgiver og arbeidstaker allerede i den innledende fasen av en sak kommer langt inn i en konflikt.

Eventuelle krav i den nye bestemmelsen må også ses i sammenheng med kravene til arbeidstakerens bevisføring etter reglene om delt bevisbyrde. Etter bevisbyrde-reglene må arbeidstakeren påvise «omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted» lønnsdiskriminering, for at bevisbyrden skal gå over på arbeidsgiver. Hvis det stilles samme beviskrav for å kreve lønnsopplysningene, vil formålet med opplysningsplikten undergraves. Poenget med lønnsopplysningene er å få vite om det er grunnlag for å fremme en diskriminerings sak, og lønnsforskjeller mellom arbeidstakeren og en kollega er en slik omstendighet som gir grunn til å tro at det har funnet sted lønnsdiskriminering.

Erfaringene fra offentlig sektor der arbeidstakere allerede kan kreve innsyn i lønnsopplysninger, er at denne retten ikke misbrukes. Departementet viser også til at underskriving av taus-

hetserklæring slik departementet foreslår i kapittel 18.5.2, i praksis kan skape en viss terskel. Arbeidstakeren vil kunne oppleve at lønnsopplysningene ikke er tilgjengelige uten videre og vil dermed tenke seg nøye om før opplysningene kreves. Her må det i tillegg ses hen til at arbeidsgiver uansett vil måtte gi fra seg opplysningene dersom arbeidstakeren velger å gå til ombudet fordi han eller hun ikke får de nødvendige opplysningene.

Departementet mener at det ikke er behov for å legge inn terskler utover dette. Det bør være opp til arbeidstaker å vurdere om det er behov for ytterligere opplysninger fra arbeidsgiver ut over det som følger av lønnsstatistikker og annen tilgjengelig informasjon.

18.5.2 Personvernet

Behandling av lønnsopplysninger som kan knyttes til en person krever at det tas hensyn til personvernet til den som opplysningene gjelder. Departementet har derfor vurdert hvordan opplysningsplikten bør utformes for å være minst mulig personverninngripende.

Departementet foreslår at det lovfestes at arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen, samtidig skal informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

Personopplysningslovens regler legges til grunn

Personopplysningsloven åpner for behandling av lønnsopplysninger for å motvirke diskriminering. Dette følger av § 8 f som sier at behandling av personopplysninger kan skje dersom dette er nødvendig for at «tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen». Interessen i å motvirke lønnsdiskriminering er tilstrekkelig tungtveiende til å veie opp for de personvernmessige ulemper innsynsretten byr på. Personopplysningsloven er dermed ikke til hinder for innsyn i slike tilfeller.

Personopplysningsloven bygger blant annet på at den som behandler personopplysninger skal gjøre dette ut fra klart definerte formål og at opplysningene skal behandles med konfidensialitet. I dette ligger at opplysningene skal brukes kun til formålet og opplysningene ikke skal spres unødvendig. Opplysningene skal bare være tilgjengelig for dem som trenger disse i den behandlingsansvarliges virksomhet.

Arbeidstakers bruk av lønnsopplysningene faller ikke innenfor det saklige virkeområdet i Personopplysningsloven § 3 første ledd bokstav a) og b). Arbeidstakers behandling vil falle utenfor fordi det er tale om rent personlige formål, jf. andre ledd.

For arbeidsgiver vil personopplysningsloven gjelde, og selve utleveringshandlingen vil være en handling som krever rettsgrunnlag. Med dette lovforslaget om opplysningsplikt vil den aktuelle utleveringen ha en slik særskilt lovhjemmel, noe som er tilstrekkelig etter personopplysningsloven som rettsgrunnlag.

Departementet baserer forslaget på at personopplysningslovens regler om behandling av personopplysninger legges til grunn: Den som lønnsopplysningene gjelder skal få vite at opplysningene er gitt ut (hvem som har fått vite hva) og arbeidstakeren har taushetsplikt. Arbeidstakeren kan imidlertid utlevere opplysningene til tillitsvalgt, advokat eller andre rådgivere, samt Likestillings- og diskrimineringsombudet. Opplysningene skal kun brukes til det aktuelle formålet, dvs. for å vurdere om det er grunnlag for å ta opp saken med arbeidsgiver og eventuelt Likestillings- og diskrimineringsombudet. Det er også et krav om at den som har fått opplysningene sletter dem når saken er avsluttet.

Tilsvarende regler er ikke lovfestet når det gjelder opplysningsplikten i forbindelse med forbidsforbud ved ansettelser. Personvern hensyn er ikke drøftet i forarbeidene til disse bestemmelsene. Det er heller ikke regler om taushetsplikt mv. knyttet til slik opplysningsplikt i andre nordiske land. Verken slike opplysninger eller lønnsopplysninger regnes som sensitive personopplysninger i personopplysningslovens forstand.

Informasjonsplikt

Arbeidsgivers plikt til å utlevere lønnsopplysninger må følges av en plikt til å orientere den opplysningene gjelder om at opplysninger er gitt ut. Personopplysningsloven kapittel 3 setter informasjonsplikt ved behandling av opplysninger, og det vil være i strid med personvern hensynet om opplysningene ble levert ut uten at den det gjelder skal få vite om det.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, til hvem og at utleveringen har skjedd på bakgrunn av mistanke om lønnsdiskriminering.

Departementet foreslår at denne informasjonsplikten omtales i lovteksten.

Taushetsplikt og taushetserklæring

Departementet foreslår at det lovfestes at den som mottar lønnsopplysningene har taushetsplikt. Ved utlevering av opplysninger vil bruk av taushetsplikt være et effektivt virkemiddel for uønsket spredning og fortsatt kontroll på opplysningen. Taushetsplikten vil klart synliggjøre at arbeidstaker må behandle lønnsopplysningene konfidensielt.

Departementet mener at det er behov for særlige regler om behandling av lønnsopplysninger fordi slike opplysninger er av en annen karakter enn opplysninger om utdanning, arbeidserfaring osv.

Departementet viser til at lønnsopplysninger har en viss fortrolig karakter. Dette er særlig fordi lønnen ofte er et resultat av individuelle forhandlinger og dermed kan si noe om hvordan arbeidstakeren og dennes arbeidsinnsats verdsettes av arbeidsgiveren. Dette taler for at lønnsopplysninger må behandles med en større varsomhet enn opplysninger om utdanning og liknende. Lønn kan også si noe om forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I arbeidsrettslig sammenheng har lønnsopplysninger tradisjonelt stått i en særstilling. Det har også vært flere rettssaker knyttet til innsynsrett med hensyn til lønn.

Departementet viser også til at tillitsvalgte som mottar opplysninger etter de foreslåtte bestemmelsene i Prop. 74 L (2011-2012) om utleie av arbeidstakere og etter bestemmelsen i allmenngjøringsloven har taushetsplikt om opplysningene vedkommende får. I proposisjonen foreslås det å lovfeste at bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar lønnsopplysninger skal ha taushetsplikt.

Departementet foreslår at den som mottar lønnsopplysningene skal skrive under en taushetserklæring. Det bør fremgå av denne erklæringen at opplysningene, i samsvar med reglene i personopplysningsloven, kun skal brukes i en eventuell sak om lønnsdiskriminering, at opplysningene ikke skal utleveres og at de skal slettes når saken er avsluttet.

Dette vil understreke alvoret for den som mottar lønnsopplysningene og gjøre han/henne mer bevisst på å være aktsom i behandlingen av opplysningene. Dette er de viktigste elementene i kravene etter personopplysningsloven som den som mottar opplysningene må forholde seg til. Departementet viser her til at Datatilsynet legger til grunn at det er en forutsetning etter personopplysningsloven at tillitsvalgte som mottar lønnsopplysninger på individnivå om andre egne medlem-

mer, underskriver en tilsvarende taushetserklæring.

Taushetsplikten og taushetserklæringen vil imidlertid ikke gjelde opplysninger om bruttolønn for arbeidstakere i statlig, kommunal og fylkeskommunal virksomhet, så langt dette er opplysninger som allerede er offentlige etter offentlighetsloven.

Konsekvenser av brudd på taushetsplikten

Departementet har vurdert hvilke konsekvenser eventuelle brudd på taushetsplikten bør ha. Departementet har vurdert om en bør lovfeste en tilsvarende regel som i forvaltningsloven § 13 b andre ledd. Denne bestemmelsen gjelder en part eller en partsrepresentant som blir gjort kjent med saksopplysninger som det er knyttet taushetsplikt til. Bestemmelsen sier at overtredelse av taushetsplikt kan straffes etter straffeloven, dersom vedkommende er gjort oppmerksom på at overtredelse kan få slik følge.

Departementet mener at en tilsvarende regel ikke passer når det gjelder lønnsopplysninger og når opplysningene utveksles mellom to private parter.

Departementet legger imidlertid til grunn at brudd på taushetsplikten vil være et mislighold av arbeidsavtalen, som etter omstendighetene vil kunne få konsekvenser i samsvar med gjeldende arbeidsrettslige eller tjenestemannsrettslige regler.

18.5.3 Plikten tas inn i diskrimineringslovene

Departementet mener at opplysningsplikten bør gjelde alle diskrimineringsgrunnlagene som er lovfestet i diskrimineringslovene.

Departementet antar at en opplysningsplikt om lønn vil ha størst betydning som et virkemiddel i arbeidet for likelønn mellom kvinner og menn. Lønnsdiskriminering kan imidlertid forekomme på alle diskrimineringsgrunnlag.

Departementet viser også til at det er et mål å gjøre reglene i diskrimineringslovene mer like, slik at diskrimineringsvernet på ulike grunnlag blir det samme. Så lenge det er et vern mot lønnsdiskriminering på alle disse diskrimineringsgrunnlagene og så lenge lønnsdiskriminering kan forekomme, mener departementet at vi ikke har gode nok grunner til ikke å legge samme regel til grunn i alle lovene. Dette er i samsvar med Diskrimineringslovutvalgets forslag.

Departementet foreslår derfor at retten til lønnsopplysninger skal gjelde ved mistanke om

lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Dette betyr at det tas inn en bestemmelse om opplysningsplikt i både likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

18.5.4 Håndheving

Opplysningsplikten

Arbeidstakerens fremste interesse vil være å få ut lønnsopplysningene for å kunne vurdere om det er grunn til å fremme en sak om diskriminering. Hvis arbeidsgiver ikke etterkommer kravet kan arbeidstakeren gå til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet vil, uavhengig av opplysningsplikten, kunne kreve å få opplysningene utlevert, se kapittel 18.1.3.

Departementet foreslår i tillegg at opplysningsplikten skal håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet, på samme måte som dagens opplysningsplikt ved ansettelser. Dette betyr at ombudet kan ta stilling til om loven er brutt, jf. diskrimineringsombudsloven § 3.

I en klagesak om lønnsdiskriminering vil arbeidsgivers manglende oppfyllelse av opplysningsplikten, tale i dennes disfavør. Det at arbeidsgiver ikke har villet gi ut lønnsopplysningene, kan være en omstendighet som taler for at systemene for lønnsfastsettelse ikke er tilstrekkelig gjennomskuelige. Bevisbyrden for at lønnsfastsettelsen ikke er lønnsdiskriminerende kan da gå over på arbeidsgiver, jf. prinsippet om delt bevisbyrde.

Departementet har vurdert om arbeidstakere som ikke får lønnsopplysninger slik loven krever, skal kunne kreve oppreisning uavhengig av skyld. Departementet foreslår at de særlige reglene i diskrimineringslovene om oppreisning og erstatning ikke skal omfatte brudd på opplysningsplikten. Departementet mener at dette er i samsvar med reglene ved brudd på opplysningsplikten ved ansettelser, se kapittel 18.1.2.

Ved manglende utlevering av lønnsopplysninger, i strid med opplysningsplikten, vil i stedet de alminnelige erstatningsreglene gjelde. Arbeidstakeren vil ha rett til å få dekket et eventuelt økonomisk tap hvis arbeidsgiveren har opptrådt uaktsomt. Det vil nok høre til unntakene at en arbeidstaker har økonomisk tap, ikke minst fordi arbeidstakeren alltid vil ha muligheten til å gå til ombudet dersom hun eller han ikke får ut opplys-

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

ningene. Arbeidstakeren vil imidlertid ha rett til oppreisning ved grov uaktsomhet eller forsett.

Taushetsplikten

Reglene om personvern skal ikke håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet. Brudd

på taushetsplikten vil kunne sanksjoneres av arbeidsgiver på linje med andre brudd på ansettelseskontrakten, etter alminnelige arbeidsrettslige og tjenestemannsrettslige regler.

19 Økonomiske og administrative konsekvenser

19.1 Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Departementets forslag innebærer endringer ved at virkeområdet for forbud mot diskriminering utvides fordi vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering utvides til alle samfunnsområder og fordi de nye diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk innføres.

Loven vil gjelde en relativt begrenset gruppe. Det finnes ingen sikre tall på hvor mange vi kan regne som lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. En av grunnene er at vi ikke har undersøkelser som er omfattende nok og representative nok. En annen grunn er at det kommer an på hvem som defineres inn i de ulike kategoriene. Vi kan anslå at mellom 100 000 og 425 000 mennesker kan regnes som lesbiske, bifile og homofile i Norge i dag, at det er mellom 15 000 og 20 000 transpersoner og transseksuelle, og 600-800 personer som har eller har hatt interseksualiteter. Antallet som regner seg som interseksualiteter er ikke kjent.

Nytten vurderes imidlertid å være stor for dem som utsettes for diskriminering. Samtidig må de etiske aspektene ved likebehandling og likeverd vektlegges som en del av nytteverdien.

Lovendringen betyr at næringslivet, organisasjoner, skoler, idrettslag mv. vil få plikt til å la være å diskriminere. Dette innebærer ikke økte kostnader.

Videre får offentlige myndigheter, alle offentlige arbeidsgivere, private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og arbeidslivets organisasjoner plikt til å arbeide aktivt for å fremme lovens formål. Arbeidsgivere som har aktivitetsplikt får plikt til å redegjøre for planlagte og iverksatte tiltak i årsberetning eller årsbudsjett. Det skal ikke redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder arbeidstakernes seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Departementet legger til grunn at utvidelsen av aktivitets- og redegjøringsplikten ikke innebærer vesentlige kostnader. Offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner har

allerede etablert systemer for å håndtere aktivitets- og redegjøringspliktene som følger av likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ved gjennomføring av aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringsloven om seksuell orientering kan en derfor bygge på eksisterende rutiner.

Econ Pöyry gjorde en samfunnsøkonomisk analyse av Diskrimineringslovutvalgets forslag til endringer av aktivitetsplikten i NOU 2009: 14 (utvidelse av plikten til å gjelde seksuell orientering, politisk syn og alder, aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere, konkretisering av plikten, implementering av plikten i virksomhetenes HMS-system og håndheving av Arbeidstilsynet), jf. NOU 2009: 14 kapittel 29.2.1.3 side 357. Utvalget konkluderte på bakgrunn av Econ Pöyrys analyse med at forslaget om endring i aktivitetsplikten kun ville få minimale økonomiske konsekvenser for virksomhetene.

Det antas at lovendringen kan føre til noen flere saker hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda som skal håndheve loven. Det legges til grunn at dette håndteres innenfor gjeldende budsjetttrammer.

19.2 Nye regler om oppreisning og erstatning

Departementet foreslår at alle diskrimineringslovene og arbeidsmiljølovens kapittel om diskriminering får regler om objektivt ansvar for oppreisning og erstatning ved diskriminering i arbeidslivet og vanlig uaktsomhetsansvar for oppreisning og erstatning ved diskriminering utenfor arbeidslivet.

Dette betyr at likestillingslovens skyldkrav ved oppreisning på andre områder enn arbeidslivet, endres til vanlig uaktsomhet. Videre betyr det at diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven endres slik at skyldkravet ved erstatning i arbeidslivet endres til objektivt ansvar.

Forslaget vil ikke gi vesentlige økte administrative eller økonomiske byrder for staten, fylkes-

kommuner, kommuner, næringsliv eller enkeltpersoner.

Det må antas at arbeidsgivere i offentlig og privat sektor i noen flere tilfeller enn i dag må betale erstatning ved diskriminering på grunn av etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering, alder mv., og at offentlige myndigheter, private virksomheter og enkeltpersoner i noen flere tilfeller enn i dag må betale oppreisning ved diskriminering på grunn av kjønn på andre områder enn i arbeidslivet.

En nytteeffekt vil være at arbeidsgivere og andre skjerper sin aktsomhet slik at diskriminering unngås.

19.3 Opplysningsplikt om lønn

Departementet foreslår en rett for arbeidstaker til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Denne retten lovfestes i diskrimineringslovene. Større åpenhet om lønn har som mål å gi bedre håndheving av forbudet mot diskriminering.

Styrket vern mot lønnsdiskriminering kan få samfunnsøkonomiske konsekvenser, og noen økonomiske og administrative konsekvenser for den enkelte virksomhet.

19.3.1 Økonomiske og administrative konsekvenser for arbeidsgiver

Tillitsvalgte har allerede innsyn i lønn i forbindelse med lønnsforhandlinger. I statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter er opplysninger om lønn offentlige for alle arbeidstakere. Dette gjelder imidlertid bare bruttolønnen, og ikke kriteriene for lønnsfastsettelsen.

Det kan ikke utelukkes at en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering vil kunne innebære noe administrativt merarbeid for virksomhetene. Dette gjelder først og fremst i privat sektor. Det lar seg ikke anslå hvor store disse utgiftene vil bli. Det antas imidlertid at forslaget ikke vil ha administrative konsekvenser av vesentlig betydning.

Åpenhet om lønn skal være et verktøy for like lønn og kan følgelig få konsekvenser for kvinners lønnsutvikling. Forslaget kan derfor innebære økte personalkostnader for arbeidsgiver dersom det fremmes nye lønnskrav eller det viser seg at avlønningen er i strid med retten til likelønn. Arbeidsgiver kan velge flere måter å møte nye

lønnskrav på, enten ved å øke personalkostnadene eller ved omdisponering innen eksisterende budsjettammer. Det lar seg ikke gjøre å anslå størrelsen på eventuelle økte personalkostnader.

19.3.2 Samfunnsøkonomiske konsekvenser

Det vil fortsatt være partene i forhandlinger som bestemmer lønn, og ikke domstoler og jurister. En ny plikt for arbeidsgiver til å gi opplysninger om lønn ved mistanke om diskriminering vil ikke endre balansen mellom retten til likelønn og retten til frie forhandlinger og det norske systemet for lønnsdannelse.

Opplysninger om egen lønn i forhold til en kollegas lønn kan imidlertid gi kvinner en sterkere rolle i lokale lønnsforhandlinger. Med åpenhet og kunnskap om egen og andres lønn blir det lettere å argumentere og å oppnå resultater gjennom forhandlinger. Dette er en legitim konsekvens og i tråd med prinsippene for fri lønnsdannelse gjennom forhandlinger.

Konsekvenser for arbeidstilbud og lønnsdannelse

I tillegg til målet om å hindre lønnsdiskriminering, vil en reduksjon av lønnsforskjellene ha mange typer konsekvenser for økonomien og arbeidsmarkedet. Slike konsekvenser er knyttet til arbeidstilbud og lønnsdannelse.

En analyse utført av Statistisk sentralbyrå (SSB) i 2008 viste at dersom kvinner og menn får samme lønsmessige avkastning av utdanning og erfaring, så vil kvinners arbeidstilbud og lønn øke.

Det var på oppdrag av Likelønnskommisjonen at SSB gjennomførte en analyse av konsekvensene av et forslag om innstramming av håndhevingen av likelønnsbestemmelsen i Lov om likestilling mellom kjønnene (NOU 2008: 6 Kjønn og lønn, Vedlegg 2. Virkninger av to tiltak for mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn). Like-lønnskommisjonen foreslo blant annet en styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet, presisering av innholdet i plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, herunder likelønn, og en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper.

Utgangspunktet var at en styrking av aktivtets- og redegjøringsplikten i likestillingsloven vil føre til at kvinner og menn får likere lønn når denne er korrigert for utdanning, erfaring og ansvar. Lønnsforskjellene kan reduseres på tre måter: 1) kvinnene får økt lønn, 2) mennene får redusert lønn eller det kan skje en 3) kombinasjon av variantene 1) og 2).

SSB viste til at vi ikke har noen modell eller analyseresultater som viser hvor mye lønnsgapet vil bli redusert av å håndheve en skjerpelse av loven. SSB gjennomførte derfor analysen ved hjelp av et sett med simuleringer (mikrosimuleringsmodellen LOTTE-Arbeid) som tar utgangspunkt i lønnsutjevning mellom kvinner og menn.

Modellen kan ikke tallfeste hva som faktisk vil skje som følge av en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten, men det ble lagt til grunn at lønnsgapet reduseres ved at kvinners timelønn øker.

SSB legger også vekt på usikkerheten rundt anslagene, særlig fordi det er vanskelig å tallfeste likelønnsgapet.

Analysene viste at kvinners lønn vil øke mellom 12 og 18,8 prosent. I den første varianten med en økning på 12 prosent får alle kvinner samme prosentvise økning. I den andre varianten varierer kvinners lønnsøkning med utdanning og (potensiell) yrkeserfaring på samme måte som for menn. Kvinner med høy utdanning og lang yrkeserfaring får derved større lønnsvekst enn de med kortere utdanning og erfaring.

Analysen vurderer virkningen på arbeidstilbudet av at kvinner får samme avkastning av utdanning og erfaring som menn, uavhengig av sektor og bedrift. Med arbeidstilbud menes det antall timer personene ønsker å arbeide gitt timelønn og andre variabler som har betydning for individenes tilpasning i arbeidsmarkedet. Økt timelønn kan gi to effekter. Økt timelønn kan føre til at en person arbeider mindre for å oppnå en viss inntekt, og inntektseffekten trekker i retning av redusert arbeidstilbud. En annen effekt kan være at når timelønnen øker, går prisen på fritid opp og trekker i retning av redusert fritid og økt arbeidstilbud. SSB skriver at parameterestimaterne i LOTTE-Arbeid inne-

bærer at denne siste effekten (substitusjonseffekten) dominerer over inntektseffekten. Det vil si at økt timelønn trekker i retning av økt arbeidstilbud. Økt lønn for kvinner tilsier at kvinners samlede arbeidstilbud øker. Samtidig viser estimeringsresultatene at når kvinner får økt lønn, vil dette føre til en svak reduksjon i mannlige partners arbeidstilbud dersom kvinnene er gift eller samboende.

Analysen viste at full likestilling med hensyn til avkastning av utdanning og erfaring vil føre til en økning i kvinners arbeidstilbud mellom 2,8 og 4 prosent.

En separat analyse av offentlig sektor viser at dersom kvinner får samme avkastning av utdanning og erfaring som menn, vil arbeidstilbudet øke med 1,1 prosent, mens lønna vil øke med 6,3 prosent.

19.4 Utvidet saksbehandlingskapasitet for nemnda

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i dag ti møter årlig og behandler om lag fem saker per møte. Departementet legger til grunn at endringsforslagene i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften innebærer at antallet møter i nemnda økes til om lag femten i året. Det betyr at nemnda vil kunne behandle opp til 50 prosent flere saker enn i dag. Forslagene innebærer noe økte kostnader ved at det blir flere møter i nemnda. Det vil utgjøre om lag 220 000 kroner per år. Dette vil være kostnader til mer møtegodtgjørelse samt andre møteutgifter knyttet til nemndsmøtene.

Departementet vurderer at forslagene samlet ikke medfører vesentlige økonomiske og administrative kostnader for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

20 Merknader til de enkelte lovbestemmelsene

20.1 Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Til § 1 Formål

Dette er lovens formålsbestemmelse. Bestemmelsen klargjør og fremhever de viktigste målsetningene med loven. Formålet knyttes til diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av lovens diskrimineringsforbud i § 5.

Bestemmelsen innebærer ingen direkte rettigheter eller plikter, verken for myndighetene eller for enkeltpersoner. Selv om bestemmelsen ikke har et selvstendig materielt innhold, vil den kunne ha betydning ved tolkningen av loven, ved at lovens øvrige bestemmelser må leses i lys av formålet. Formålsbestemmelsen har også pedagogisk betydning i det den viser hvilke hensyn som ønskes ivaretatt ved utformingen av loven. Slik sett vil den også kunne ha en signaleffekt. Det vil være nærliggende å tillegge formålet betydelig vekt i tolkningen av lovens bestemmelser. Formålsbestemmelsen kan også ha betydning for tolkning og skjønnsutøvelse etter andre lover. Formålet vil videre være retningsgivende for alle deler av virksomheten til Likestillings- og diskrimineringsombudet, herunder ombudets kompetanse-/pådriverfunksjon.

Formålsbestemmelsen tar utgangspunkt i formålsbestemmelsen i Diskrimineringslovutvalgets forslag til samlet diskrimineringslov i NOU 2009: 14.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Likestilling

Bestemmelsen sier, på samme måte som gjeldende diskrimineringslover, at lovens formål er å fremme likestilling. Med likestilling menes ifølge bestemmelsen likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Et eksempel på tilrettelegging kan være at en arbeidsgiver utviser fleksibilitet med hensyn til toalett- og gar-

derobeløsninger for en transperson. Nærmere om lovens formål, se kapittel 11.

Til § 2 Lovens saklige virkeområde

Bestemmelsen angir lovens saklige virkeområde. Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-2 når det gjelder seksuell orientering og likestillingsloven § 2 når det gjelder kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Lovens saklige virkeområde er det samme som i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Alle samfunnsområder

Loven gjelder på alle samfunnsområder. Loven gjelder eksempelvis i arbeidslivet, boligsektoren, skole- og utdanningssektoren og tilbud av varer og tjenester. Dette betyr at diskrimineringsforbudet med hensyn til seksuell orientering utvides til å gjelde alle samfunnsområder.

Unntak i familieliv og andre rent personlige forhold

Unntaket for personlige forhold skal fortolkes på samme måte som unntakene i gjeldende diskrimineringslov og diskriminerings- og tilgjengelighetslov (se Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 9.2.8.1 side 75 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.3.7.1 side 82).

Begrepet rent personlige forhold markerer at det er tale om et snevert unntak. Med familieliv menes de valg og handlinger som er en naturlig del av familielivet. Det dreier seg om aktiviteter innenfor en smalt avgrenset personkrets, hvor alle involverte er i slektskap med hverandre, eller er ektefeller/samboere. Forutsetningen er at det dreier seg om nære familiemedlemmer, så som innad i kjernefamilien, besteforeldre, onkler, tanter og søskenbarn. Andre rent personlige forhold omfatter handlinger som skjer i private eller personlige relasjoner. Forhold som knytter seg til personlige bekjentskaper, omgangskrets, selskape- lig samvær eller venner vil normalt være forhold av personlig karakter.

Om forholdet er rent personlig, og dermed faller inn under unntaket fra virkeområdet, avhenger ikke bare av personkretsen, men også av hva slags aktivitet det er tale om. Hvis det gjelder utleie av hybel i egen leilighet der utleieren deler inngang og bad mv. med leietakeren, må dette regnes som et personlig forhold og således være unntatt loven. Dette er i samsvar med diskrimineringsforbudet i husleieloven (Ot.prp. nr. 30 (2002-2003) kapittel 5 side 37). Ansettelsesforhold regnes ikke som private forhold, selv om det er tale om ansettelse av nære familiemedlemmer.

Klubber, foreninger eller liknende som ikke retter seg mot allmennheten, vil falle inn under unntaket. Større organisasjoner, som for eksempel idrettsforeninger, speidertropper, trossamfunn osv. faller derimot ikke inn under unntaket, og omfattes dermed av loven. Medlemskap i organisasjoner som har betydning for yrkesmuligheter og faglig utvikling, eller hvis foreningens formål i det vesentlige er å bidra til løsningen av alminnelige samfunnsproblemer, har heller ikke privat karakter og omfattes ikke av unntaket. Dette skal fortolkes på samme måte som bestemmelsen om foreninger i den gjeldende likestillingsloven § 8.

Til § 3 Lovens stedlige virkeområde

Bestemmelsen angir lovens stedlige virkeområde. Bestemmelsen erstatter de gjeldende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 1-2 og § 1-3 og i sjømannsloven kapittel II A når det gjelder seksuell orientering og i likestillingsloven § 20 når det gjelder kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Det følger av første ledd første punktum at loven gjelder i hele landet, det vil si på norsk territorium, herunder Svalbard og Jan Mayen.

Etter andre punktum gjelder loven også på installasjoner på den norske kontinentalsokkel og på norske skip og på luftfartøyer. Loven gjelder både faste og flyttbare installasjoner på norsk kontinentalsokkel.

Andre ledd gir hjemmel til å gi forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 1-7 fjerde ledd og likestillingsloven § 2 fjerde ledd. Slike regler er gitt i forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere. Disse forskriftene videreføres.

Til § 4 Ufravikelighet

Det følger av denne bestemmelsen at loven ikke kan fravikes ved avtale. Dette er en videreføring av gjeldende rett. Dette er i dag lovfestet i arbeidsmiljøloven § 1-9, og må også legges til grunn når det gjelder øvrige diskrimineringslover. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Det vil følge av regelen om ufravikelighet i § 4 at bestemmelser i individuelle og kollektive avtaler som er i strid med loven er ugyldige. Ugyldighetsvirkningen er i dag lovfestet i arbeidsmiljøloven § 13-9 tredje ledd. Denne bestemmelsen videreføres ikke for så vidt gjelder seksuell orientering. Dette medfører ingen endringer i gjeldende rett. Virkningene av ugyldighet vil fremdeles følge av alminnelige avtalerettslige prinsipper og av rettspraksis knyttet til diskrimineringslovgivningen. Resultatet av ugyldighet kan være at avtalen (eller bestemmelser i den) settes til side så langt de er i strid med loven, eller eventuelt at avtalevilkårene endres.

Til § 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Bestemmelsen angir lovens diskrimineringsforbud. Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd og sjømannsloven § 33 første ledd når det gjelder seksuell orientering og likestillingsloven § 3 når det gjelder kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det er gjort språklige og lovtekniske endringer i den nye forbudsbestemmelsen. Dette innebærer ingen endringer av gjeldende diskrimineringsforbud.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering

Diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering har samme innhold som etter diskrimineringsforbudet med hensyn til seksuell orientering i arbeidsmiljøloven kapittel 13 og sjømannsloven § 33. Loven innebærer ingen endringer verken i ordlyd eller innhold når det gjelder begrepet seksuell orientering.

Med seksuell orientering siktes det til homofile, lesbiske og bifile. Seksuell orientering inkluderer både seksuell legning og seksuell praksis (for eksempel forskjellsbehandling mellom homo-

file og heterofile samboere). Vernet gjelder i prinsippet også heterofile, men har størst praktisk betydning for homofile. Forskjellsbehandling av heterofile kan imidlertid tenkes, for eksempel ved ansettelse til sosialt arbeid overfor homofile eller i interesseorganisasjoner for homofile.

Begrepet seksuell orientering er relatert til hvilket kjønn en persons kjærlighet og seksualitet er rettet mot, om det er personer av motsatt kjønn eller av samme kjønn. Forskjellsbehandling på grunn av særlige seksuelle preferanser eller aktiviteter som for eksempel fetisjisme eller sadomasochisme, omfattes ikke av diskrimineringsvernet.

Diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Loven innfører kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som nye, selvstendige diskrimineringsgrunnlag. Dette omfatter både en persons selvopplevde kjønn (kjønnsidentitet) og hvordan en person uttrykker seg gjennom oppførsel, klær, utseende, språk osv. (kjønnsuttrykk).

Diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gir et vern for transpersoner. Som transpersoner regnes for eksempel transseksuelle/transkjønnede, transvestitter og personer som opplever seg selv som verken mann eller kvinne. I tillegg vil intersexpersoner også omfattes av diskrimineringsgrunnlaget.

Dette omfatter for det første diskriminering av personer fordi de har gjennomgått kjønnsbekrefte behandling eller er under slik behandling. Dette sikter til personer som gjerne benevnes som personer med diagnosen transseksualisme eller som transseksuelle.

Diskrimineringsvernet er imidlertid ikke betinget av eventuelle diagnoser eller hormonell og kirurgisk behandling. Vernet omfatter også en persons mentale kjønn eller selvopplevde kjønnsbilde, det vil si det som ikke uten videre er synlig for andre. For det andre omfatter diskrimineringsvernet derfor diskriminering av andre personer som ikke identifiserer seg med sitt kroppslige kjønn, eller som ikke identifiserer seg som verken kvinne eller som mann. Blant disse er det noen som har gjennomført hormonell eller kirurgisk behandling, uten full kjønnsbekrefte kirurgi.

For det tredje omfatter diskrimineringsvernet hvordan noen uttrykker sitt sosiale kjønn, ved at de gjennom klær, sminke, oppførsel eller på andre måter har et annet kjønnsuttrykk enn sitt biologiske kjønn.

Selv om diskrimineringsgrunnlagene relateres til ulike personer som gjerne regnes under samlebetegnelsen transpersoner, er det ikke en forutsetning for å kunne påberope seg vernet at personen tenker på seg selv som transperson eller overhodet resonnerer om seg selv i slike termer.

Se nærmere om transpersoner, intersex og begrepene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i kapittel 16.

Forbud mot diskriminering

Første ledd første punktum slår fast lovens hovedregel om at diskriminering er forbudt. Diskrimineringsforbudet gjelder lovens diskrimineringsgrunnlag seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder på alle samfunnsområder, unntatt familieliv og rent personlige forhold (jf. § 2).

Eksisterende, tidligere, fremtidig eller antatte forhold

Det følger av første ledd andre punktum at forbudet ikke bare gjelder forskjellsbehandling på grunn av eksisterende egenskaper, men også på grunn av egenskaper man tror at en person har, har hatt eller vil kunne komme til å få. Dette gjelder for eksempel forskjellsbehandling av en person fordi han feilaktig antas å være homofil. Det har ikke noen betydning om antakelsen er feil. Dette er en tydeliggjøring av gjeldende rett, som allerede innfortolkes i diskrimineringsforbudet, selv om det ikke står uttrykkelig i arbeidsmiljøloven eller likestillingsloven.

Tilknytningsdiskriminering

Etter første ledd tredje punktum omfattes også forskjellsbehandling på grunn av andres seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk (tilknytningsdiskriminering).

Bestemmelsen er i samsvar med det som i dag er lovfestet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 femte ledd når det gjelder nedsatt funksjonsevne. Tilsvarende skal i dag innfortolkes når det gjelder øvrige grunnlag. Dette legges også til grunn i den nye loven med en presisering i lovteksten om at forbudet gjelder tilknytningsdiskriminering.

Dette betyr at diskrimineringsforbudet gjelder uavhengig av om forskjellsbehandlingen er begrunnet i forhold ved den som er diskriminert eller forhold ved andre personer. Det avgjørende er om forskjellsbehandlingen er knyttet til et eller

flere av de diskrimineringsgrunnlag som loven omfatter.

Diskrimineringsvernet etter denne bestemmelsen forutsetter at det er en tilknytning eller relasjon mellom den som diskrimineres og den som har de aktuelle egenskapene. Hvor nært den som diskrimineres faktisk står den som har disse egenskapene, skal ikke være avgjørende. Det kan være tale om nære relasjoner som slektskap, vennskap eller ekteskap, eller mer tilfeldige forbindelser, som at man er i samme følge som ønsker å komme inn på et utested osv. Vilkåret er at det må være en sammenheng mellom tredjepersonens egenskaper og begrunnelsen for diskrimineringen.

Forbudet gjelder direkte og indirekte forskjellsbehandling

I andre ledd første punktum presiseres det at diskrimineringsforbudet gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Disse begrepene defineres i andre ledd andre og tredje punktum.

Videre presiseres det at ikke all forskjellsbehandling regnes som diskriminering. Det er derfor tatt inn en henvisning til § 6 om lovlig forskjellsbehandling og § 7 om positiv særbehandling.

Direkte forskjellsbehandling

Andre ledd andre punktum definerer direkte forskjellsbehandling. Definisjonen er en videreføring av gjeldende diskrimineringsbegrep.

Et eksempel på direkte forskjellsbehandling er at en kvinne ikke får en jobb fordi hun har gjenomgått en kjønnsbekreftende behandling.

Forbudet gjelder også såkalt hypotetiske sammenlikninger. Det vil si at det ikke er nødvendig at det finnes en aktuell sammenlikningsperson, for eksempel en annen søker som fikk jobben og som ikke er homofil eller transperson, for at det skal være tale om diskriminering. Det er ikke nødvendig at den som mener seg diskriminert kan vise til at en annen faktisk person har blitt behandlet bedre. Det avgjørende er om det ble lagt vekt på seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til ulempe for den som mener seg diskriminert.

Indirekte forskjellsbehandling

Andre ledd tredje punktum definerer indirekte forskjellsbehandling. Definisjonen er en videreføring av gjeldende diskrimineringsbegrep.

Et eksempel på indirekte forskjellsbehandling er at det stilles krav om at en person ikke lever i homofilt samliv.

Henvisninger

Se nærmere om forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling i kapittel 12 og kapittel 16 om hva slags former for diskriminering som omfattes av den nye loven.

Siden forbudsbestemmelsen har samme innhold som gjeldende forbudsbestemmelser, vil praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen, EU-domstolen og nemnda være viktige tolkningsfaktorer.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven og likestillingsloven gir derimot lite veiledning spesielt når det gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Diskriminering på grunn av seksuell orientering er i liten grad omtalt i forarbeidene. Dette kom inn i arbeidsmiljøloven under Stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 16 (1997-1998), se Innst. O. nr. 27 (1997-1998). Likestillingslovens vern mot diskriminering på grunn av transseksualisme er ikke omtalt i forarbeidene, men følger av ombudets og nemndas praksis.

Til § 6 Lovlig forskjellsbehandling

Dette er en generell bestemmelse om når forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk ikke regnes som diskriminering i strid med forbudet i § 5 og dermed er lovlig. Bestemmelsen er en lovfesting av prinsippet om at saklig forskjellsbehandling ikke regnes som diskriminering. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Erstatter gjeldende bestemmelser

Bestemmelsen er en forenkling og sammenslåing av gjeldende regler som avgrenser diskrimineringsbegrepet eller gjør unntak fra diskrimineringsforbudet. Dette innebærer ingen endringer i gjeldende unntaksadgang.

Bestemmelsen erstatter følgende regler:

- den ulovfestede saklighetsregelen på likestillingslovens område,
- unntak for indirekte forskjellsbehandling i arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd og likestillingsloven § 3 fjerde ledd så langt disse gjelder

seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og

- unntaket for direkte og indirekte diskriminering på grunn av seksuell orientering i sjømannsloven § 33 B første og andre ledd.

Bestemmelsen må også fortolkes i lys av definisjonen av indirekte diskriminering i EUs likebehandlingsdirektiv artikkel 2 bokstav b og EUs rammedirektiv artikkel 2 bokstav b.

Anvendelsesområde

Bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling gjelder på alle samfunnsområder. Videre gjelder bestemmelsen både direkte og indirekte forskjellsbehandling.

Vilkår for lovlig forskjellsbehandling

Det følger av § 6 at adgangen til forskjellsbehandling avhenger av en konkret skjønsmessig helhetsvurdering. Det er tre vilkår som må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen regnes som lovlig:

- Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål.
- Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå formålet.
- Det må være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

I den konkrete vurderingen av om forskjellsbehandlingen er lovlig vil det komme i betraktning blant annet om det er tale om direkte eller indirekte forskjellsbehandling og hvilke samfunnsområder eller rettigheter saksforholdet gjelder.

Adgangen til indirekte forskjellsbehandling vil være videre enn adgangen til direkte forskjellsbehandling; det skal altså mer til for at forskjellsbehandlingen regnes som lovlig når det er tale om direkte forskjellsbehandling.

Adgangen til å forskjellsbehandle i arbeidsforhold vil være særlig snever. Bestemmelsen i § 6 må fortolkes i lys av de relevante EU-direktivene. EUs rammedirektiv artikkel 4 nr. 1 sier at forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering bare er tillatt dersom det er tale om «et regulært og afgørende erhvervsmessigt krav, forudsatt at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligst forhold hertil». En tilsvarende bestemmelse har vi i EUs likebehandlingsdirektiv artikkel 4.

Diskrimineringsforbudet er med andre ord skjerpet i arbeidsforhold; det er bare adgang til forskjellsbehandling dersom en bestemt seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er nødvendig for å utføre arbeidet eller eventuelt en bestemt rolle, oppgave eller liknende. Dette kan for eksempel være hvis det er tale om å ansette en prest i et trossamfunn og forskjellsbehandlingen er begrunnet i trossamfunnets religiøse lære.

Henvisninger

Se nærmere i kapittel 12 og kapittel 16.5.6.

Siden bestemmelsen viderefører gjeldende unntaksregler og presiseringer av saklighetskravet som følger av unntaksbestemmelser i gjeldende diskrimineringslovgivning, vil forarbeider og praksis knyttet til disse fremdeles ha relevans. Relevante forarbeider er:

- Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6.6.3 side 38 om likestillingsloven, og
- Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) kapittel 8.4.5 side 40 flg. om arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder forskjellsbehandling ved ansettelser av homofile i tros- og livssynssamfunn vises det til Ot.prp. nr. 79 (2008-2009). Se også § 16 om forbud mot innhenting av opplysninger om samlivsform ved ansettelser.

Til § 7 Positiv særbehandling

Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-6, sjømannsloven § 33 E og likestillingsloven § 3 a så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Som i dag presiseres det at særbehandlingen skal fremme lovens formål. I tillegg er det tatt inn to vilkår som i dag fremgår av forarbeidene til lovene og av praksis. For det første skal det være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere. For det andre skal forskjellsbehandlingen opphøre når formålet med den er oppnådd.

Se nærmere i forarbeidene til arbeidsmiljøloven Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) kapittel 8.5.5 side 43. Se også forarbeidene til likestillingsloven Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 7 side 40 flg. der det blant annet gjøres rede for de generelle vilkårene.

Til § 8 Forbud mot trakassering

Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-1 andre ledd og likestillingsloven § 8 a så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Bestemmelsen forbyr trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven for de grunnlagene som disse lovene gjelder. Begrepet trakassering skal fortolkes på samme måte i disse lovene.

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Trakassering kan ha sammenheng med maktforhold og maktstrukturer. I arbeidsforhold vil det være et over- og underordningsforhold mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren som kan gjøre at handlinger lettere vil være trakasserende. Det samme gjelder for eksempel i idrett og forholdet mellom trener og idrettsutøver eller i utdanningsinstitusjoner i forholdet mellom lærer og elev/student.

Med trakassering siktes det som regel til gjentakende, vedvarende eller grove handlinger eller ytringer som virker krenkende, skremmende, fiendtlige eller nedverdiggende. Men også et enkeltstående tilfelle av uønsket atferd kan være ulovlig trakassering, også utenfor arbeidslivet. Se forarbeidene til likestillingsloven (Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) punkt 7.6.2.2 side 38) og arbeidsmiljøloven (Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) kapittel 8.3.5.5. side 36-37).

Det følger av lovens § 14 at ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner innenfor sitt ansvarsområde skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering. Arbeidsgiveres tilsvarende plikt er regulert i § 21.

Til § 9 Forbud mot gjengjeldelse

Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 2-5 første og andre ledd og likestillingsloven § 3 sjette ledd så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Til § 10 Forbud mot instruks

Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-1 andre ledd og likestillingsloven § 3 sjuende ledd så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Til § 11 Forbud mot medvirkning

Bestemmelsen erstatter likestillingsloven § 3 åttende ledd så langt denne gjelder kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Samme regel innfortolkes i dag i arbeidsmiljølovens diskrimineringsforbud i § 13-1. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Til § 12 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Offentlige myndigheters aktivitetsplikt er skilt ut i en egen bestemmelse. Offentlige myndigheter har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Plikten omfatter to forhold: For det første skal myndighetene arbeide for å legge til rette for at alle skal oppnå like muligheter og rettigheter, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. For det andre skal myndighetene arbeide aktivt og planmessig for å hindre diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, jf. lovens formål i § 1.

Med «offentlige myndigheter» menes statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsorganer som utøver offentlig myndighet. Offentlige foretak eller liknende som er aktører i markedet eller som ikke utøver myndighet, omfattes ikke av aktivitetsplikten etter § 12. Slike offentlige virksomheter vil uansett komme inn under reglene om arbeidsgivere i offentlig sektor, jf. §§ 19 og 20.

Plikten gjelder både myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte. Det vises til nærmere omtale av ansvarsområdet og innholdet i plikten i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 4.7 side

19 og kapittel 16.1 side 110 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 13.8 side 207 og kapittel 18 side 250.

Til § 13 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner har samme plikt som offentlige myndigheter til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sine virkefelt. Med arbeidslivets organisasjoner menes både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

Plikten omfatter både organisasjonenes rolle som part i tariffavtaler og som interesseorganisasjon for medlemmene.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte. Det vises til nærmere omtale av ansvarsområdet og innholdet i plikten i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 4.7 side 19 og kapittel 16.1 side 110 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 13.8 side 207 og kapittel 18 side 250.

Til § 14 Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Trakassering er forbudt og definert i § 8.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte. Det vises til nærmere omtale av ansvarsområdet og innholdet i plikten i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 9.7.3 side 74 og kapittel 16.1 side 115, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.5.7 side 108 og kapittel 20 side 208 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.8.7 side 114 og kapittel 18 side 256.

Til § 15 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Bestemmelsen presiserer at diskrimineringsforbudet gjelder i ansettelsesforhold. Dette har ingen selvstendig betydning utover det som allerede følger av kapittel 2, jf. § 2. Presiseringen er tatt inn i kapittelet om arbeidsforhold av informasjonshensyn.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Alle sider av et ansettelsesforhold

Bestemmelsens første ledd presiserer at bestemmelsene i kapittel 2 §§ 5-11 om diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd, sjømannsloven § 33 A første ledd og likestillingsloven § 4 første og andre ledd så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Selvstendige og innleide

I andre ledd presiseres det at diskrimineringsforbudet også gjelder arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende i arbeidsforhold og innleide arbeidstakere. Bestemmelsen erstatter gjeldende arbeidsmiljølov § 13-2 andre ledd og sjømannsloven § 33 A andre ledd så langt disse gjelder seksuell orientering. Det samme følger også av gjeldende likestillingslov § 3 når det gjelder kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Til § 16 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

Bestemmelsen setter forbud mot innhenting av opplysning om jobbsøkeres seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-4 så langt den gjelder seksuell orientering og samlivsform.

Andre punktum tillater at det likevel innhentes opplysninger om søkerens samlivsform i enkelte særlige tilfeller. I lys av bestemmelsens første ledd er det *homofil* samlivsform bestemmelsen har praktisk betydning for.

Formålet med unntaket er at politiske, religiøse og kulturelle organisasjoner og institusjoner skal kunne drive sin virksomhet i samsvar med sin egenart og sitt formål. Virksomhetene skal ha adgang til å utlyse stillinger og ansette personale i overensstemmelse med formålet for virksomheten.

Det er gjort lovtekniske endringer i bestemmelsen for å få tydeligere frem at det er tale om to alternative vilkår for å kunne innhente opplysninger om samlivsform:

- a) dersom dette er begrunnet i stillingens karakter, eller
- b) dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn.

Unntakenes virkeområde er i hovedsak sammenfallende, jf. forarbeidene til bestemmelsen i

arbeidsmiljøloven Ot.prp. nr. 30 (1981-1982) kapittel III. Uttrykket «stillingens karakter» må for begge alternativer vurderes i lys av virksomhetens formål i sin alminnelighet. Det kan likevel ikke utelukkes tilfeller hvor alternativ a) har en selvstendig betydning som ikke dekkes av alternativ b). Det kan tenkes tilfeller hvor virksomheter som drives etter et bestemt idégrunnlag verken er av religiøs eller kulturell karakter, i alle fall kan det oppstå rettslig tvil om så er tilfelle. Dette må også fortolkes i lys av adgangen etter § 6 til å legge vekt på seksuell orientering ved ansettelser. Når det gjelder forskjellsbehandling ved ansettelser av homofile i tros- og livssynssamfunn vises det til Ot.prp. nr. 79 (2008-2009).

Bestemmelsen kan ikke forstås slik at samtlige stillinger i livssynsorganisasjoner mv. faller inn under unntakene uten noen nærmere vurdering av den konkrete stillings betydning for gjennomføringen av virksomhetens formål. Den enkelte virksomhet må imidlertid ta utgangspunkt i den konkrete stilling ved avgjørelsen av om det kan stilles krav til at søkeren ikke lever i homofilt samliv. Dernest må det vurderes hvilken betydning den konkrete stillingen har for gjennomføringen av virksomhetens formål og målsetting.

Se nærmere om vilkårene i Ot.prp. nr. 30 (1981-1982) kapittel III. Disse vilkårene har i etterkant blitt gjort tilsvarende gjeldende for opplysninger om samlivsform.

Til § 17 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-7 og likestillingsloven § 4 fjerde ledd så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Bestemmelsen gir søkere som mener seg ulovlig forbigått rett til å få opplysninger om den som fikk jobben. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Til § 18 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Bestemmelsen gir arbeidstakere som har mistanke om at de blir diskriminert med hensyn til lønn, rett til å få vite lønnen og kriteriene for fastsettelsen til navngitte kolleger. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Første ledd (opplysningsplikten)

Bestemmelsen gir rett til innsyn i lønnsopplysninger fra arbeidsgiver ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Tilsvarende bestemmelser tas inn i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

For arbeidsgiver gjelder personopplysningsloven. Selve utleveringen av lønnsopplysninger er en handling som krever rettsgrunnlag. Dette lovforslaget gir en særskilt hjemmel, noe som er tilstrekkelig som rettsgrunnlag etter personopplysningsloven.

Innsynsretten ligger hos den arbeidstaker som mener seg lønnsdiskriminert ved at det er arbeidstakeren selv som har rett til å få lønnsopplysninger. Opplysningsplikten skal styrke muligheten for den som mener seg diskriminert til å undersøke forholdene. Denne retten legges der ved ikke til representanter for den ansatte, som for eksempel tillitsvalgte.

Opplysningsplikten gjelder opplysninger om en eller flere navngitte kollegers lønn. Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg, fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren. Plikten gjelder opplysninger om lønnsnivå og kriteriene for lønnsfastsettelsen til den eller de vedkommende sammenlikner seg med, men ikke arbeidsgivers vurdering av individuelle arbeidsprestasjoner.

Plikten gjelder i de tilfeller der arbeidstakeren har en mistanke om at lønnen er fastsatt på en diskriminerende måte. Mistanken må baseres på at eventuell lønnsdiskriminering kan knyttes til et av lovens diskrimineringsgrunnlag, for eksempel at arbeidstakeren er homofil. En forutsetning for sammenlikning er at kollegaen utfører liknende arbeidsoppgaver eller arbeid av samme verdi, eller at det er tale om samme stillingskategori eller yrkeskode. Et forhold som kan gi grunnlag for mistanke er at arbeidstakeren blir kjent med at andre har fått lønnsopprykk etter forhandlinger, men ikke arbeidstakeren selv.

Det er imidlertid arbeidstakeren selv som avgjør om det er grunn til mistanke. Innsyn kan ikke nektes av arbeidsgiveren med henvisning til at mistanken er grunnløs.

I en klagesak om lønnsdiskriminering vil arbeidsgivers manglende oppfyllelse av opplysningsplikten tale i dennes disfavør. Bevisbyrden for at lønnsfastsettelsen ikke er lønnsdiskriminerende kan da gå over på arbeidsgiver, jf. bestemmelsen om delt bevisbyrde i § 23.

Ved manglende utlevering av lønnsopplysninger, i strid med opplysningsplikten, vil de alminnelige erstatningsreglene gjelde.

Andre ledd (personvern)

Den som får opplysningene har taushetsplikt. Arbeidstakeren har taushetsplikt overfor øvrige ansatte og opplysningene skal ikke utleveres. Arbeidstakeren kan imidlertid utlevere opplysningene til tillitsvalgt, advokat eller andre rådgivere, samt Likestillings- og diskrimineringsombudet. Opplysningene skal kun brukes til det aktuelle formålet, dvs. for å vurdere om det er grunnlag for å ta opp saken med arbeidsgiver og eventuelt Likestillings- og diskrimineringsombudet. Det er også et krav om at den som har fått opplysningene sletter dem når saken er avsluttet. Den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring. Det bør fremgå av denne erklæringen at opplysningene kun skal brukes i en eventuell sak om lønnsdiskriminering, at opplysningene ikke skal utleveres og at de skal slettes når saken er avsluttet.

Taushetsplikten og taushetserklæringen gjelder ikke opplysninger om bruttolønn for arbeidstakere i offentlig sektor, så langt dette er opplysninger som allerede er offentlige etter offentlighetsloven.

Brudd på taushetsplikten vil være et mislighold av arbeidsavtalen, som etter omstendighetene vil kunne få konsekvenser i samsvar med gjeldende arbeidsrettslige eller tjenestemannsrettslige regler.

Tredje ledd (informasjonsplikt)

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen, skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, til hvem og at utleveringen har skjedd på bakgrunn av mistanke om lønnsdiskriminering. Det gir den som opplysningene gjelder rett til å vite at opplysningene er gitt ut og til hvem. Dette følger av personopplysningsloven kapittel 3 som bygger på et prinsipp om informasjonsplikt ved behandling av opplysninger.

Til § 19 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Bestemmelsen gjelder for alle arbeidsgivere i offentlig sektor. For arbeidsgivere i privat sektor gjelder den bare for virksomheter som jevnlig syssetsetter mer enn 50 ansatte. Arbeidsgivers aktivitetsplikt omfatter både de fast ansatte og de med

løserer tilknytning til virksomheten. Arbeidsgivere som er omfattet av plikten skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Oppregningen er ikke uttømmende. Plikt for arbeidsgivere til å forebygge og forhindre trakassering er regulert i § 21.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte. Aktivitetsplikten i likestillingsloven gjelder for alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse.

Se forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 13 side 198 og kapittel 18 side 250.

Til § 20 Arbeidsgivers redegjøringsplikt

Arbeidsgivere som omfattes av aktivitetsplikten har plikt til å redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten. Arbeidsgivere som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning skal redegjøre for tiltakene der. Offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte. Rapporteringsplikten når det gjelder kjønnslikestilling (likestillingsloven) omfatter også en redegjørelse for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling. Se forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 13 side 198 og kapittel 18 side 250.

Til § 21 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Trakassering er forbudt og definert i § 8.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte. Det vises til nærmere omtale av ansvarsområdet og innholdet i plikten i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 9.7.3

side 74 og kapittel 16.1 side 115, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.5.7 side 108 og kapittel 20 side 208 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9.8.7 side 114 og kapittel 18 side 256.

Til § 22 Håndheving av loven

Det følger av denne bestemmelsen at loven skal håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda etter reglene i diskrimineringsombudsloven, på samme måte som de andre diskrimineringslovene.

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett for de former for diskriminering som i dag omfattes av diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven og boliglovene. Bestemmelsen erstatter likestillingsloven § 9 så langt denne omfatter kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tilsvarende bestemmelse er ikke tatt inn i arbeidsmiljøloven, men at ombudet og nemnda håndhever forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering i arbeidslivet følger uansett i dag av diskrimineringsombudsloven § 1.

Bestemmelsene om håndheving i boliglovenes diskrimineringsbestemmelser blir overflødige og foreslås opphevet, jf. kommentarene til endringene i boliglovene.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve:

- reglene om aktivt likestillingsarbeid (kapittel 3 og § 19)
- reglene om behandling av lønnsopplysninger som en arbeidstaker har fått ved mistanke om lønnsdiskriminering (§ 18 andre ledd), og
- reglene om oppreisning og erstatning etter § 24 (oppreisning og erstatning kan bare fastsettes av domstolene).

Til § 23 Bevisbyrde

Bestemmelsen slår fast at prinsippet om delt bevisbyrde skal gjelde i diskrimineringsaker etter diskrimineringsloven om seksuell orientering. Bestemmelsen erstatter arbeidsmiljøloven § 13-8, sjømannsloven § 33 H og likestillingsloven § 16 så langt disse gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Bestemmelsene om bevisbyrde i boliglovenes diskrimineringsbestemmelser blir overflødige og foreslås opphevet, jf. kommentarene om endringene i boliglovene.

Reglene om delt bevisbyrde skal gjelde:

- all påstått diskriminering og trakassering etter kapittel 2,
- presiseringene i § 15 om diskriminering i arbeidsforhold, og

- innhenting av opplysninger ved ansettelse i § 16.

Bestemmelsen skal fortolkes på samme måte som de tilsvarende bestemmelsene i gjeldende lover. Departementet viser til forarbeidene til gjeldende regler om bevisbyrde i:

- Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 11 side 125 flg. og kapittel 20 side 210,
- Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) kapittel 9.7 side 56 flg. og kapittel 13.1 side 87,
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) kapittel 15.3.8 side 200 og kapittel 25 side 328, samt
- Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 11.1.7 side 191 og kapittel 18 side 266.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Til § 24 Oppreisning og erstatning

Denne bestemmelsen fastsetter særlige regler om oppreisning og erstatning i diskrimineringsaker. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

Det følger av bestemmelsen at i arbeidslivet har arbeidsgiver oppreisnings- og erstatningsansvar uavhengig av skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet gjelder ansvaret ved forsett eller uaktsomhet (vanlig uaktsomhetsansvar).

Reglene skal gjelde ved diskriminering i strid med kapittel 2 og §§ 15 og 16.

For øvrig gjelder alminnelige erstatningsregler.

Til § 25 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

Bestemmelsen erstatter gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 13-10 så langt denne omfatter seksuell orientering.

Organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering kan brukes som fullmektig i forvaltningssak etter diskrimineringsloven om seksuell orientering. I saker for domstolene, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig.

Tilsvarende bestemmelse er foreslått i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som skal fortolkes på samme måte.

20.2 Likestillingsloven

Til § 1 Formål

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 1.

Likestilling

Bestemmelsen sier at lovens formål er å fremme likestilling. Med likestilling menes ifølge bestemmelsen likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Dette innebærer blant annet at kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. Nærmere om lovens formål, se kapittel 11.

Fremme kvinners stilling

Det presiseres i andre ledd at loven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Dette er en videreføring av den samme presiseringen i gjeldende likestillingslov § 1 første ledd.

Til § 2 Lovens saklige virkeområde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 2 første og tredje ledd.

Bestemmelsen angir lovens saklige virkeområde. Loven skal som i dag gjelde på alle samfunnsområder, eksempelvis i arbeidslivet, boligsektoren, skole- og utdanningssektoren og tilbud av varer og tjenester.

Forbudet omfatter også foreninger, organisasjoner mv., jf. gjeldende § 8 om foreninger i likestillingsloven. Se kommentarene til § 5.

Loven skal, som i dag, ikke håndheves i personlige forhold. Se lovforslaget § 26 tredje ledd.

Andre ledd gir hjemmel til å gi forskrifter om at kvinners tjeneste i Forsvaret helt eller delvis skal unntas fra lovens virkeområde. Denne forskriftshjemmelen erstatter gjeldende likestillingslov § 2 tredje ledd. Formålet er å videreføre kgl. res. av 9. mars 1979 om at militær tjeneste unntas fra lovens virkeområde innen rammene av Stortingets vedtak om kvinners tjeneste i Forsvaret. Det forutsettes at forskriftshjemmelen oppheves dersom særreglene for kvinner i Forsvaret oppheves.

Til § 3 Lovens stedlige virkeområde

Bestemmelsen viderefører gjeldende likestillingslov § 2 fjerde ledd og § 20. Bestemmelsen angir lovens stedlige virkeområde.

Det følger av første ledd første punktum at loven gjelder i hele landet, herunder Svalbard og Jan Mayen. Etter andre punktum gjelder loven også på faste og flyttbare installasjoner på den norske kontinentalsokkel og på norske skip og luftfartøyer.

Andre ledd gir hjemmel til å gi forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere. Bestemmelsen viderefører likestillingsloven § 2 fjerde ledd. Slike regler er gitt i forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere.

Til § 4 Ufravikelighet

Bestemmelsen lovfester det som i dag er ulovfestet rett. Det følger av denne bestemmelsen at loven ikke kan fravikes ved avtale. Dette følger i dag av alminnelig avtalerett, selv om det ikke er lovfestet.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 4.

EF-domstolen har i flere dommer lagt til grunn at diskriminerte arbeidstakere har krav på å få samme lønn som sammenlikningspersonene, som er det eneste referansepunktet inntil ny avtale er fremforhandlet (prinsippet om oppjustering/ «leveling up», jf. Kowalska 33/89 og Nimz C-184/89). Domstolen har i sakene Worringham 69/80 og Jenkins 96/80 uttalt at når en bestemmelse i en tariffavtale fører til indirekte diskriminering, så skal medlemmene i den gruppen som stilles dårligere på grunn av diskrimineringen behandles på samme måte som øvrige ansatte.

Til § 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 3. Bestemmelsen angir lovens diskrimineringsforbud.

Hovedregel om forbud mot diskriminering

Første ledd første punktum slår fast lovens hovedregel om at diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Forbudet gjelder på alle samfunnsområder, men skal ikke håndheves i privatlivet eller andre rent personlige forhold (jf. lovforslaget § 2 og § 26 tredje ledd).

Diskrimineringsgrunnlaget kjønn

Lovens diskrimineringsgrunnlag er kjønn.

Det presiseres i lovteksten at diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel

eller adopsjon også regnes som kjønnsdiskriminering. Dette er en videreføring av gjeldende rett. Dette erstatter gjeldende likestillingslov § 3 andre ledd nr. 2, som presiserer at graviditetsdiskriminering regnes som direkte forskjellsbehandling. Se nedenfor i kommentarene til andre ledd tredje punktum om direkte forskjellsbehandling.

Presiseringen i gjeldende § 6 om at kvinner og menn har samme rett til utdanning mv. skal omfattes av § 5, jf. § 2.

Diskriminering på grunn av transseksualisme skal ikke lenger regnes som kjønnsdiskriminering og reguleres i likestillingsloven. Dette skal i stedet omfattes av de nye grunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og reguleres i diskrimineringsloven om seksuell orientering, se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 5.

Eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold

Det følger av første ledd tredje punktum at forbudet ikke bare gjelder diskriminering på grunn av eksisterende egenskaper, men også på grunn av egenskaper man tror at en person har, har hatt eller vil kunne komme til å få. Dette gjelder for eksempel forskjellsbehandling av en kvinnelig arbeidstaker på grunn av antakelse om lang foreldrepermisjon, når planen er at barnets far skal ta ut mesteparten av permisjonstiden. En annen antakelse kan være at en regner med at en ung kvinne som er samboer snart vil bli gravid. Det har ikke noen betydning om antakelsen er feil, om den viser seg å slå til eller om den statistisk sett må påregnes å slå til.

Dette er en tydeliggjøring av gjeldende rett som allerede innfortolkes i diskrimineringsforbudet, selv om det ikke står uttrykkelig i likestillingsloven for andre tilfeller enn graviditetsdiskriminering.

Tilknytningsdiskriminering

Tilknytningsdiskriminering etter likestillingsloven vil ikke være så praktisk, men kan tenkes først og fremst når det gjelder nærstående som er gravide eller har små barn. Et eksempel kan være en arbeidstaker som i arbeidstiden avlaster sin gravide kollega og kone, se verserende sak for EU-domstolen C-44/12.

Forbudet gjelder direkte og indirekte forskjellsbehandling

I andre ledd første punktum presiseres det at diskrimineringsforbudet gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Disse begrepene defineres i andre ledd andre og tredje punktum. Videre presiseres det at ikke all forskjellsbehandling regnes som diskriminering. Det er derfor tatt inn en henvisning til § 6 om lovlig forskjellsbehandling og § 7 om positiv særbehandling.

Direkte forskjellsbehandling

Andre ledd andre punktum definerer direkte forskjellsbehandling. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 andre ledd. Det er kun gjort språklige og lovtekniske endringer. Dette innebærer ingen endringer i gjeldende rett.

Et eksempel på direkte forskjellsbehandling er at en kvinne ikke får en jobb fordi hun er gravid. Forbudet gjelder også såkalte hypotetiske sammenlikninger. Det vil si at det ikke er nødvendig at det finnes en aktuell sammenlikningsperson som ikke er kvinne, gravid eller i permisjon, for eksempel en annen søker som fikk jobben, for at det skal være tale om diskriminering. Det er ikke nødvendig at den som mener seg diskriminert kan vise til at en annen faktisk person har blitt behandlet bedre. Det avgjørende er om det ble lagt vekt på graviditet eller permisjon til ulempe for den som mener seg diskriminert.

Indirekte forskjellsbehandling

Andre ledd tredje punktum definerer indirekte forskjellsbehandling. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 tredje ledd. Det er kun gjort språklige og lovtekniske endringer. Dette innebærer ingen endringer i gjeldende rett.

Et eksempel på indirekte kjønnsdiskriminering er diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver.

Graviditetsdiskriminering

Det presiseres i bestemmelsens første ledd andre punktum at diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel og adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 andre ledd nr. 2, som sier at graviditet, adopsjon og permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far, regnes som direkte diskriminering. Den nye bestemmelsen har en annen lovteknisk løsning,

som ikke skal endre gjeldende vern mot graviditetsdiskriminering.

Se kommentarene til § 6 om lovlig forskjellsbehandling og graviditetsdiskriminering. Se også lovforslaget § 19 om forbud mot innhenting av opplysninger om graviditet eller planer om å få barn ved ansettelse og § 20 om arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon.

Foreninger

Forbudet omfatter også foreninger, organisasjoner mv., jf. gjeldende § 8 om foreninger i likestillingsloven. Gjeldende bestemmelse i § 8 er kun en presisering av det som allerede følger av de generelle bestemmelsene i gjeldende § 3 om diskrimineringsforbudet og § 3 a om særbehandling av det ene kjønn. Denne bestemmelsen oppheves og erstattes av det generelle diskrimineringsforbudet i § 5 og adgangen til positiv særbehandling i § 7.

Dette betyr at foreninger, som i dag, skal være åpne på like vilkår for kvinner og menn. Dette er særlig viktig når det gjelder foreninger som har betydning for yrkesmuligheter eller faglig utvikling. Det samme gjelder foreninger som har som formål å bidra til løsningen av alminnelige samfunnsproblemer. Foreninger og klubber av privat karakter slik som bridgeklubber og pokerlag, skal regnes som personlige forhold der forbudet ikke skal håndheves, jf. § 26 tredje ledd.

Utdanning, arbeid mv.

Bestemmelsen omfatter lik rett til arbeid, kulturell og faglig utvikling, utdanning, opplæring, videreutdanning og permisjon i forbindelse med utdanning og liknende, jf. gjeldende likestillingslov § 1 andre ledd og § 6.

Henvisninger

Se nærmere om forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver i kapittel 10.

Siden forbudsbestemmelsen skal ha samme innhold som gjeldende forbudsbestemmelse, vises det til forarbeidene til likestillingsloven (særlig Ot.prp. nr. 33 (1974-1975), Ot.prp. nr. 77 (2000-2001), Prop. 126 L (2011–2012)).

Til § 6 Lovlig forskjellsbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter den ulovfestede saklighetsregelen på likestillingslovens område og unntaket for indi-

rette forskjellsbehandling i gjeldende likestillingslov § 3 fjerde og femte ledd.

Dette er en generell bestemmelse om når forskjellsbehandling på grunn av kjønn ikke regnes som diskriminering i strid med forbudet i § 5.

Vilkår for lovlig forskjellsbehandling

Det følger av § 6 at adgang til forskjellsbehandling avhenger av en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering. Det er tre vilkår som må være oppfylt for at forskjellsbehandling regnes som lovlig:

- Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål.
- Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå formålet.
- Det må være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Erstatter gjeldende bestemmelser

Bestemmelsen er en forenkling og sammenslåing av gjeldende unntaksregler, og har derfor samme innhold som gjeldende regler. Tilsvarende regler er i dag lovfestet som en del av diskrimineringsbegrepet eller som unntak fra diskrimineringsforbudet.

Bestemmelsen erstatter den ulovfestede saklighetsregelen på likestillingslovens område. Det blir i dag innfortolket et unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling, slik at det i særlige tilfeller ikke regnes som diskriminering å legge vekt på kjønn. Det er tale om et meget snevert unntak. Et eksempel er modeller og skuespillere.

Bestemmelsen erstatter også gjeldende unntak for indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3 fjerde ledd. Bestemmelsen må derfor fortolkes i lys av definisjonen av indirekte diskriminering i EUs likebehandlingsdirektiv artikkel 2 bokstav b.

Særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming skal, som i dag, være lovlige og vil omfattes av § 6. Presiseringen i gjeldende likestillingslov § 3 a første ledd andre punktum tas derfor ikke inn i den nye loven. Denne er overflødig med den nye generelle bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling. Dette innebærer ingen endringer i gjeldende rett.

Bestemmelsen erstatter også det særlige unntaket for tros- og livssynssamfunn i likestillingsloven § 3 femte ledd. Dette er i samsvar med opphevelsen i 2009 av arbeidsmiljølovens særregel om trossamfunn, jf. Ot.prp. nr. 79 (2008-2009). Dette innebærer ingen endringer i gjeldende unntaksadgang.

Anvendelsesområde

Bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling gjelder på alle samfunnsområder. Videre gjelder unntaket både direkte og indirekte forskjellsbehandling.

I den konkrete vurderingen av om forskjellsbehandlingen er lovlig vil det komme i betraktning blant annet om det er tale om direkte eller indirekte forskjellsbehandling og hvilke samfunnsområder eller rettigheter saksforholdet gjelder. Se særlig om graviditetsdiskriminering nedenfor.

Direkte forskjellsbehandling

Forbudet mot direkte forskjellsbehandling er som hovedregel strengere enn forbudet mot indirekte forskjellsbehandling. Det er kun tale om helt spesielle tilfeller der det kan være adgang til legge vekt på kjønn. Dette kan for eksempel være hvis det er tale om å ansette en prest i et trossamfunn og forskjellsbehandlingen er begrunnet i trossamfunnets religiøse lære, eller hvis en skal ha en modell eller skuespiller av et bestemt kjønn.

Arbeidsforhold

Adgangen til å forskjellsbehandle i arbeidsforhold vil være særlig snever. Bestemmelsen i § 6 må fortolkes i lys av EUs likebehandlingsdirektiv artikkel 14 nr. 2. Diskrimineringsforbudet er med andre ord strengere i arbeidsforhold; det er bare adgang til forskjellsbehandling dersom det at arbeidstakeren er enten mann eller kvinne er nødvendig for å utføre arbeidet eller eventuelt en bestemt rolle, oppgave eller liknende.

Graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver

Forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel eller permisjon ved fødsel eller adopsjon (herunder amming) skal regnes som kjønnsdiskriminering. Forskjellsbehandling på disse grunnlagene skal, som i dag, ikke være lovlig, og vil ikke omfattes av § 6.

Et slikt absolutt vern gjelder ved forskjellsbehandling på grunn av:

- kvinners svangerskapskontroll (arbeidsmiljøloven § 12-1),
- kvinners svangerskapspermisjon før fødselen (arbeidsmiljøloven § 12-2),
- kvinners seks ukers fødselspermisjon etter fødselen (arbeidsmiljøloven § 12-4),

- kvinners ammefri (arbeidsmiljøloven § 12-8),
- fedres omsorgspermisjon (arbeidsmiljøloven § 12-3) og
- fedres foreldrepermisjon under uttak av fedrekvotepålegg (inntil tolv uker, arbeidsmiljøloven § 12-5 og folketrygdloven § 14-12).

I tillegg skal både kvinner og menn, som i dag, også ha et vern mot forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon (arbeidsmiljøloven § 12-5). Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon er i noen tilfeller like sterkt som vernet mot forskjellsbehandling i situasjonene nevnt ovenfor, typisk ved ansettelser og oppsigelser.

Et forbud mot oppsigelser på grunn av permisjon følger også av arbeidsmiljøloven § 15-9. Videre er diskrimineringsvernet under ansettelsen i forbindelse med foreldrepermisjon presisert i lovforslaget § 20.

Forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgaver for øvrig (dvs. utover foreldrepengeperioden), for eksempel omsorg for større barn eller gamle foreldre, vil også etter omstendighetene kunne være indirekte forskjellsbehandling i strid med loven. Det vises også til diskriminerings- og tilgjengelighetslovens vern mot diskriminering på grunn av andre personers nedsatte funksjonsevne, se denne loven § 5. Se også nærmere omtale av dette i kapittel 10.1.6.

Særlige rettigheter og tiltak for kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming

Adgangen til særlige rettigheter og vernetiltak for kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming, jf. gjeldende likestillingslov § 3 a første ledd andre punktum, omfattes av § 6. Dette gjelder for eksempel fødselspermisjon og ammefri. Se Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 7.6.3 side 48 og kapittel 16.1 side 113.

Henvisninger

Se nærmere i kapittel 12.

Siden bestemmelsen viderefører gjeldende unntaksregler, vil forarbeider og praksis knyttet til likestillingslovens unntaksregler fremdeles ha relevans. Relevante forarbeider er særlig Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6 side 27 flg. Når det gjelder graviditetsdiskriminering, vises det til Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6.6.2 side 35 og Prop. 126 L (2011-2012). Når det gjelder forskjellsbehandling av kvinner i trossamfunn, vises det til Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) kapittel 11.2.4 side 62.

Til § 7 Positiv særbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett når det gjelder adgangen til positiv særbehandling av det ene kjønn etter gjeldende likestillingslov. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 a første ledd første punktum og andre ledd. Presiseringen i gjeldende likestillingslov § 8 andre ledd om foreningers adgang til positiv særbehandling omfattes av denne bestemmelsen.

Vilkårene for særbehandling

Som i dag presiseres det at særbehandlingen skal fremme lovens formål. I tillegg er det tatt inn to vilkår som i dag fremgår av forarbeidene til lovene og av praksis. For det første skal det være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den som stilles dårligere. For det andre skal forskjellsbehandlingen opphøre når formålet med den er oppnådd.

Se nærmere i forarbeidene til likestillingsloven Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 7 side 40 flg. der det blant annet gjøres rede for de generelle vilkårene.

Forskriftshjemmel

Andre ledd gir hjemmel til å vedta forskrifter om hvilke former for særbehandling som er tillatt i medhold av loven. Forskriftshjemmelen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 a andre ledd og skal fortolkes på samme måte.

Forskriftene om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av eller omsorg for barn er vedtatt med hjemmel i denne bestemmelsen. Forskriftene regulerer uttømmende adgangen til å særbehandle menn. Departementet viser til forarbeidene til forskriftshjemmelen (Ot.prp. nr. 29 (1994-1995) der det refereres til komitéflertallets uttalelse i behandlingen av St.meld. nr. 70 (1991-1992) der regjeringen tok opp spørsmålet om særbehandling av menn. Komiteen gikk imot en allmenn adgang til positiv særbehandling av menn, men støttet i stedet en positiv særbehandling av menn i form av visse særtiltak for å få flere menn inn i barnehager, grunnskolen og barnevernsinstitusjoner. Den løsningen som stortingsflertallet gikk inn for, forutsetter en detaljregulering av hvilke yrker som faller inn under loven og hva slags former for ulik behandling som skal tilates. Dette passet dårlig til å bli regulert i en generalklausul, og det ble derfor lovfestet en ny forskriftshjemmel.

Til § 8 Forbud mot trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 8 a. Bestemmelsen forbyr seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn.

Begrepet trakassering skal fortolkes på samme måte som trakasseringsbestemmelsene i diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Når det gjelder begrepet trakassering, se kommentarene til § 8 i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Forbudet mot seksuell trakassering står bare i likestillingsloven. Dette forbudet skal, som i dag, kun håndheves i domstolene og ikke av ombudet og nemnda, se § 26 andre ledd bokstav a.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering, se §§ 15 og 26.

Til § 9 Forbud mot gjengjeldelse

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 sjette ledd.

Til § 10 Forbud mot instruks

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 sjuende ledd.

Til § 11 Forbud mot medvirkning

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 3 åttende ledd.

Til § 12 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 1 a første ledd. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt er skilt ut i en egen bestemmelse. Plikten gjelder både myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Se Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) kapittel 2.5.2 side 18 og Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 4.7 side 19-20 og kapittel 16.1 side 110.

I den nye loven er plikten som offentlig myndighet og som arbeidsgiver skilt ut i to separate bestemmelser. Offentlige myndigheters aktivitets-

plikt som arbeidsgiver reguleres i § 23, som gjelder alle arbeidsgivere.

Til § 13 Kjønnbalanse i offentlige utvalg

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 21. Det er presisert i lovteksten at kravet om kjønnbalanse også omfatter delegasjoner. Dette innebærer ingen endring av gjeldende rett. At delegasjoner er omfattet av bestemmelsen har vært innfortolket i gjeldende § 21.

Til § 14 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 1 a andre ledd andre punktum.

Til § 15 Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 8 a tredje ledd. Forbud mot trakassering lovfestes i § 8 første ledd. Begrepet trakassering skal forstås på samme måte i begge bestemmelser.

Til § 16 Læremidlers innhold

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 7.

Til § 17 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 4 første og andre ledd, jf. § 3.

I bestemmelsen presiseres det at diskrimineringsforbudet gjelder i ansettelsesforhold. Dette har ingen selvstendig betydning utover det som allerede følger av kapittel 2, jf. § 2. Presiseringen er tatt inn i kapitlet om arbeidsforhold av informasjonshensyn.

Alle sider av et ansettelsesforhold

Bestemmelsens første ledd presiserer at bestemmelsene i kapittel 2 §§ 5-11 om diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter likestillingsloven § 4 første og andre ledd.

Selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere

I andre ledd presiseres det at diskrimineringsforbudet også gjelder arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende i arbeidsforhold og innleide arbeidstakere. Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Det samme følger i dag av den gjeldende likestillingslovens generalklausul i § 3.

Til § 18 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 4 tredje ledd. Bestemmelsen setter forbud mot innhenting av opplysning fra jobbsøkere om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn. Uttrykket «familieplanlegging» er endret til «planer om å få barn». Dette innebærer ingen innholdsmessig endring. Se nærmere om forbudet i Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) kapittel 8 side 54 flg.

Til § 19 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 4 fjerde ledd.

Til § 20 Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 4 a i gjeldende likestillingslov, som trådte i kraft 11. januar 2013.

Lovbestemmelsen slår fast hvilke rettigheter en arbeidstaker har med hensyn til fastsettelse og endringer i lønns- og arbeidsvilkår som følge av foreldrepermisjon.

Arbeidstakere som er, eller har vært, i foreldrepermisjon har:

- rett til samme eller tilsvarende stilling,
- rett til å fremme lønnskrav og rett til lønnsvurdering, og
- rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkårene.

Rettighetene er utledet av forbudet mot kjønnsdiskriminering. De må derfor fortolkes i lys av forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling i lovens § 5 jf. § 17. Rettighetene er en presisering av det generelle diskrimineringsforbudet.

Formålet med lovbestemmelsen er å gjøre diskrimineringsvernet mer effektivt, for å hindre at arbeidstakere får svekket posisjon, svakere lønnsutvikling eller endrede vilkår i arbeidsforholdet som følge av foreldrepermisjon.

Se nærmere i Prop. 126 L (2011-2012).

Til § 21 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 5.

Kvinner og menn som arbeider i samme virksomhet har etter denne bestemmelsen rett til lik lønn for samme arbeid og for arbeid av lik verdi. Et generelt vern mot lønnsdiskriminering på grunn av kjønn følger også av lovens generelle diskrimineringsforbud i §§ 5 og 17. Likelønnsbestemmelsen i § 21 må derfor leses i lys av det generelle diskrimineringsforbudet. Det følger av likelønnsbestemmelsen i § 21, sett i sammenheng med det generelle diskrimineringsforbudet i § 5, at lønnen skal fastsettes på en måte som ikke innebærer direkte eller indirekte forskjellsbehandling.

Se nærmere om likelønnsbestemmelsen i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 8 side 50 flg. og Meld. St. 6 (2010-2011) kapittel 8.2 side 71.

Til § 22 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Bestemmelsen er ny. Bestemmelsen gir rett til innsyn i lønnsopplysninger fra arbeidsgiver ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 18.

Til § 23 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 1 a andre ledd første punktum. Det er gjort enkelte lovtekniske endringer i bestemmelsen, men dette innebærer ingen endringer i arbeidsgivers plikter.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt og arbeidsgivers redegjørelsesplikt er skilt ut i to separate bestemmelser. Det er imidlertid en nær sammenheng mellom disse pliktene. Redegjørelsesplikten etter § 24 gjelder virksomhetens tiltak som ledd i oppfyllelsen av aktivitetsplikten etter § 23. Videre er det slik at redegjørelsene er viktige verktøy for virksomhetene i sitt likestillingsarbeid. I tillegg er det slik at ombudet indirekte kan føre tilsyn med likestillingsarbeidet gjennom håndhevingen av redegjørelsene.

Innholdet i plikten

Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Hvis virksomheten har mange deltidsansatte, vil tiltak mot ufrivillig deltid være en del av oppfyllelsen av aktivitetsplikten. Det er opp til hver enkelt virksomhet å vurdere hva som er relevante tiltak, ut fra egne utfordringer. Konkrete tiltak kan for eksempel være endringer i arbeidstidsmodellen, heltid eller lang deltid som hovedregel i virksomheten eller drøfting med tillitsvalgte ved bruk av deltidsstillinger.

Se også § 25 om arbeidsgivers plikt til å forhindre og forebygge trakassering.

Henvisninger

Se Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 4.7 side 19 flg. og kapittel 16.1 side 110.

Til § 24 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 1 a tredje og fjerde ledd. Bestemmelsen slår fast at arbeidsgivere skal redegjøre for status med hensyn til kjønnslikestilling og virksomhetens likestillingstiltak.

Hva skal redegjørelsene inneholde?

Virksomheten skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Dette skal være en systematisk beskrivelse av likestillingsstatusen mellom kvinner og menn for å kunne vurdere graden av likestilling i virksomheten. Formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Redegjørelsen skal fungere som et redskap for å vurdere nye likestillingstiltak i virksomheten.

Det er ifølge forarbeidene særlig lønns- og andre personalpolitiske forhold som er aktuelle. Relevante forhold er kjønnsdelt statistikk for lønn, stillingskategorier, arbeidstid, permisjonsuttak, videreutdanning, avansement og sykefravær.

Redegjørelsesplikten etter § 24 gjelder også virksomhetens tiltak som ledd i oppfyllelsen av aktivitetsplikten etter § 23. Se kommentarene til § 23 om sammenhengen mellom bestemmelsene. Det skal redegjøres for tiltak som er planlagt og tiltak som er iverksatt.

Rapportering om bruken av deltid i virksomheten og tiltak mot ufrivillig deltid og for mer heltid er en naturlig del av det aktive likestillingsarbeidet i virksomheten, og det kan være en del av arbeidsgiverens oppfylning av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter §§ 23 og 24. I veilederen «Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering. Veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten», som ble utarbeidet av Barne- og likestillingsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og partene i arbeidslivet i 2009, står det at arbeidsgiveren i sin redegjørelse kan redegjøre for kjønnsfordelingen mellom heltids- og deltidsansatte. Videre blir forekomsten av uønsket deltid nevnt som et av temaene arbeidsgiveren kan ta tak i ved oppfylning av plikten. Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet laget i 2010 en veileder om likestillingsredegjørelser i statlige virksomheter («Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten»). I denne blir virksomhetene anbefalt å registrere prosentdelen av hvert kjønn som arbeider deltid.

Hvilke virksomheter har redegjørelsesplikt?

Redegjørelsesplikten gjelder alle offentlige og private virksomheter som gjennom lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Dette er etter regnskapsloven § 3-1 alle som er regnskapspliktige, som for eksempel aksjeselskap, allmennaksjeselskap, statsforetak, ansvarlige selskap, kommandittselskap, større organisasjoner, banker, forsikringselskap og stiftelser. Små foretak er unntatt fra regnskapsloven og har derfor ikke redegjørelsesplikt. Dette er foretak som ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt på 60 millioner kroner, 2) balansesum på 30 millioner kroner og 3) 50 ansatte. Noen selskaper har plikt til årsberetning etter andre lover, og har derfor redegjørelsesplikt etter likestillingsloven, som for eksempel Norsk Tipping og kommunene.

Offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Henvisninger

Se Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 5.6 side 24-26 og kapittel 16.1 side 110.

Til § 25 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 8 a tredje ledd. Det følger av denne bestemmelsen at arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, jf. § 8. Dette arbeidet vil også være en del av arbeidsgiverens aktivitetsplikt etter § 23.

Til § 26 Håndheving av loven

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 1 a femte ledd og § 9.

Det følger av denne bestemmelsen at loven skal håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda etter reglene i diskrimineringsombudsloven, på samme måte som de andre diskrimineringslovene.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve reglene om:

- seksuell trakassering (§ 8),
- aktive likestillingstiltak, inkludert arbeidsgivers aktivitetsplikt (kapittel 3 og § 23),
- behandling av lønnsopplysninger (§ 22 andre ledd), og
- oppreisning og erstatning ved brudd på diskrimineringsforbudet (§ 28, kan bare fastsettes av domstolene).

I andre ledd presiseres det at ombudet og nemnda ikke skal håndheve loven i familielivet og andre rent personlige forhold. Det fremgår av forarbeidene til gjeldende likestillingslov (Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) kapittel 3.1.1 side 22 og Ot.prp. nr. 1 (1977-1978) kapittel 3.2.2 side 6 at loven ikke skal håndheves av verken ombudet, nemnda eller domstolene. Dette er også slik gjeldende likestillingslov har blitt forstått, jf. forarbeidene til diskrimineringsloven (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 9.2.8.1 side 75). Det har ikke vært noen slike saker for domstolene.

Om avgrensningen mot personlige forhold, se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 2.

Til § 27 Bevisbyrde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende likestillingslov § 16. Bestemmelsen slår fast at prinsippet om delt bevisbyrde

skal gjelde i diskrimineringssaker etter likestillingsloven.

Reglene om delt bevisbyrde skal gjelde all påstått diskriminering etter:

- forbudet mot diskriminering, i og utenfor arbeidsforhold, inkludert trakassering, instruks, medvirkning og gjengjeldelse (kapittel 2 og § 17),
- forbudet mot innhenting av opplysninger om graviditet mv. ved ansettelse (§ 18),
- arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon (§ 20) og
- retten til likelønn (§ 21).

Departementet viser til forarbeidene til gjeldende regler om bevisbyrde i Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) kapittel 9.7 side 56 flg. og kapittel 13.1 side 87.

Til § 28 Oppreisning og erstatning

Bestemmelsen erstatter gjeldende likestillingslov § 17. Bestemmelsen fastsetter særlige regler om oppreisning og erstatning ved diskriminering.

Det følger av bestemmelsen at i arbeidslivet har arbeidsgiver oppreisnings- og erstatningsansvar uavhengig av skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet gjelder ansvaret ved forsett eller uaktsomhet (vanlig uaktsomhetsansvar).

Reglene gjelder ved brudd på diskrimineringsforbudene, rettigheter ved foreldrepermisjon og retten til likelønn i kapittel 2, samt §§ 17, 18, 20 og 21.

For øvrige brudd på loven gjelder alminnelige erstatningsregler.

Til § 29 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

Bestemmelsen er ny i likestillingsloven. Tilsvarende bestemmelse finnes i gjeldende diskrimineringslov og diskriminerings- og tilgjengelighetslov. Se forarbeidene til disse lovene i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 20 side 211 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 266.

20.3 Diskrimineringsloven om etnisitet

Til lovens tittel

Lovens tittel er «lov om diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn», med kortformen «diskrimineringsloven om etnisitet». Den nye loven er en lovteknisk og språklig omarbeiding av den gjeldende diskrimineringsloven. Dette innebærer ingen endringer i gjeldende rett.

Til § 1 Formål

Formålsbestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 1 i gjeldende diskrimineringslov. Lovens diskrimineringsgrunnlag er etnisitet, religion og livssyn, se kommentarene til § 6.

Likestilling

Den nye formålsbestemmelsen har en ny ordlyd, men dette innebærer ingen endringer i gjeldende rett. Bestemmelsen sier, på samme måte som gjeldende diskrimineringslov, at lovens formål er å fremme likestilling.

Med likestilling menes ifølge bestemmelsen likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Nærmere om lovens formål, se kapittel 11.

Til § 2 Lovens saklige virkeområde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 første ledd første punktum i gjeldende diskrimineringslov. Bestemmelsen angir lovens saklige virkeområde. Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 2.

Det særlige unntaket for trossamfunn i gjeldende diskrimineringslov § 3 første ledd andre og tredje punktum er erstattet av bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling i § 7, se kommentarene til denne bestemmelsen nedenfor.

Til § 3 Lovens stedlige virkeområde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 andre og tredje ledd i gjeldende diskrimineringslov. Bestemmelsen angir lovens stedlige virkeområde.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 3.

Til § 4 Ufravikelighet

Bestemmelsen regulerer det som i dag følger av alminnelig avtalerett som ikke er lovfestet. Det følger av denne bestemmelsen at loven ikke kan fravikes ved avtale.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 4.

Til § 5 FNs rasediskrimineringskonvensjon

Bestemmelsen slår fast at FNs rasediskrimineringskonvensjon skal gjelde som norsk lov.

Bestemmelsen erstatter gjeldende § 2 i diskrimineringsloven.

Til § 6 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 4 første, andre og tredje ledd i gjeldende diskrimineringslov. Bestemmelsen slår fast lovens hovedregel om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. Vernet for juridiske personer videreføres, se kapittel 8.

Se kommentarene til § 5 i diskrimineringsloven om seksuell orientering. Se også forarbeidene til gjeldende diskrimineringslov (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10 side 82 flg. og kapittel 20 side 205).

Lovens diskrimineringsgrunnlag

Lovens diskrimineringsgrunnlag er etnisitet, religion og livssyn.

Diskrimineringsgrunnlaget *etnisitet* omfatter også nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk skal forstås som elementer av etnisitetsbegrepet og ikke som selvstendige diskrimineringsgrunnlag. Dette presiseres i § 6 første ledd. Dette er kun en lovteknisk endring i forhold til gjeldende diskrimineringslov, og innebærer ingen endring i gjeldende rett. Det vises til Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.2 side 87-89.

Forskjellsbehandling på grunn av en persons språk omfattes bare av diskrimineringsvernet såfremt forskjellsbehandlingen har sammenheng med en persons etnisitet, typisk hvis det kreves norsk som morsmål til en stilling. Dette er kun en presisering av gjeldende rett. Forskjellsbehandling av en med norsk etnisk bakgrunn på grunn av dialekt eller svake engelskferdigheter, vil derfor ikke omfattes av diskrimineringsvernet.

Diskriminering av personer som bruker alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) eller tegnspråk, regnes som diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5, se kommentarene til denne bestemmelsen.

Diskriminering av adopterte barn på grunn av hudfarge regnes som etnisk diskriminering.

Diskriminering på grunn av oppfatninger eller forestillinger om en persons «rase» skal også regnes som etnisk diskriminering.

Religion og livssyn er selvstendige diskrimineringsgrunnlag. Dette betyr at vernet gjelder uavhengig av om forskjellsbehandlingen har sammenheng med etnisitet. For eksempel: diskrimi-

nering fordi en person med norsk etnisk bakgrunn tilhører en spesiell kristen frimenighet. Dette er i samsvar med gjeldende rett, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8.8 side 90.

Lovlig forskjellsbehandling og positiv særbehandling

Det er, som i de andre lovene, tatt inn en henvisning til bestemmelsene om lovlig forskjellsbehandling (§ 7) og positiv særbehandling (§ 8).

Direkte og indirekte forskjellsbehandling

Videre er det tatt inn definisjoner av direkte og indirekte forskjellsbehandling.

Definisjonen av indirekte forskjellsbehandling er endret slik at den blir lik i og utenfor arbeidslivet. Kravet i den gjeldende diskrimineringsloven om at forskjellsbehandlingen utenfor arbeidslivet skal være «særlig ufordelaktig» for å rammes av diskrimineringsforbudet, er tatt ut. Dette har ikke praktisk betydning for forbudets rekkevidde. Hvorvidt forskjellsbehandlingen er «særlig ufordelaktig» skal uansett tillegges vekt i forholdsmessighetsvurderingen etter § 7.

Til § 7 Lovlig forskjellsbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskrimineringslov § 3 første ledd andre og tredje punktum og § 4 fjerde ledd.

Dette er en generell bestemmelse om når forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, religion og livssyn ikke regnes som diskriminering i strid med forbudet i § 6 og dermed er lovlig. Det følger av bestemmelsen at adgangen til forskjellsbehandlingen avhenger av en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering.

Bestemmelsen erstatter det særlige unntaket fra lovens virkeområde i § 3 første ledd andre og tredje punktum som gjelder handlinger og aktiviteter i regi av tros- og livssynssamfunn og virksomheter med et religiøst eller livssynsmessig formål, se kapittel 12. Dersom handlingene eller aktivitetene er av betydning for gjennomføringen av samfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål, er det fremdeles adgang til å legge vekt på religion og livssyn. Unntaksadgangen skal være den samme som i dag, se Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 9.2.8.1 side 76-78 og Ot.prp. nr. 79 (2008-2009).

Adgangen til å forskjellsbehandle må leses i lys av EUs rasediskrimineringsdirektiv artikkel 4 og rammedirektivet artikkel 4. Det følger av disse unntaksbestemmelsene at det bare kan legges

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

vekt på «rase», etnisk opprinnelse, religion eller tro hvis dette er «et regulært og avgjørende erhvervsmæssigt krav, forudsatt at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil».

Se kommentarene til § 6 i diskrimineringsloven om seksuell orientering og forarbeidene til diskrimineringsloven (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.4.8 side 101 flg. og kapittel 20 side 206).

Til § 8 Positiv særbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 8 i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til § 7 i diskrimineringsloven om seksuell orientering. Se også forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.9.8 side 118 og kapittel 20 side 209.

Til § 9 Forbud mot trakassering

Bestemmelsen erstatter § 5 i den gjeldende diskrimineringsloven.

Når det gjelder begrepet trakassering, se kommentarene til § 8 i diskrimineringsloven om seksuell orientering. Det fremgår der at også enkeltstående tilfeller av trakassering kan rammes av forbudet. Dette skal gjelde også utenfor arbeidslivet. Denne bestemmelsen skal fortolkes på samme måte.

Til § 10 Forbud mot gjengjeldelse

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 9 i gjeldende diskrimineringslov. Se kommentarene til § 9 i diskrimineringsloven om seksuell orientering og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.6 side 109 og kapittel 20 side 210.

Til § 11 Forbud mot instruks

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 6 første ledd i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til § 10 i diskrimineringsloven om seksuell orientering og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.4.8.5 side 104, kapittel 10.6 side 109 og kapittel 20 side 208.

Til § 12 Forbud mot medvirkning

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 4 femte ledd, § 5 andre ledd og § 6 andre ledd i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 11 og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.7.4 side 112 og kapittel 20 side 207.

Til § 13 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 a første ledd i gjeldende diskrimineringslov. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt er skilt ut i en egen bestemmelse. Plikten gjelder både myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 12. Se forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 271.

Til § 14 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 a andre ledd tredje punktum i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 13 og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 271.

Til § 15 Organisasjoner og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 5 tredje ledd i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 14 og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.4.8.5 side 104, kapittel 10.5.7 side 107 og kapittel 20 side 208.

Til § 16 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett. I bestemmelsen presiseres det at diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette har ingen selvstendig betydning utover det som allerede følger av kapittel 2, jf. § 2. Presiseringen er tatt inn i kapittelet om arbeidsforhold av informasjonshensyn.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 15.

Til § 17 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelser

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 7 i gjeldende diskrimineringslov. Bestemmelsen setter forbud mot at arbeidsgivere innhenter opplysninger om hvordan søkere stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål.

Se forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.8.5 side 114 og kapittel 20 side 209.

Når det gjelder unntakene i andre punktum, se kommentarene til § 16 i diskrimineringsloven om seksuell orientering som gjelder tilsvarende.

Til § 18 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 11 i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til § 17 i diskrimineringsloven om seksuell orientering og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 11.9.5 side 133 og kapittel 20 side 211.

Til § 19 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Bestemmelsen er ny. Bestemmelsen gir rett til innsyn i lønnsopplysninger fra arbeidsgiver ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 18 og kapittel 18.

Til § 20 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 a andre ledd første og andre punktum i gjeldende diskrimineringslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 19 og forarbeidene til reglene i diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 271.

Til § 21 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 a tredje og fjerde ledd i gjeldende diskrimineringslov. Uttrykket rapporteringsplikt er erstattet med redegjørelsesplikt for å harmonisere med øvrige lover. Dette innebærer ingen innholdsmessig endring.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 20 og forarbeidene til dis-

krimineringensloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 271.

Til § 22 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskrimineringslov § 5 tredje ledd. Det følger av denne bestemmelsen at arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn, jf. § 8. Dette arbeidet vil også være en del av arbeidsgiverens aktivitetsplikt etter § 20.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 21 og forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 20 side 208.

Til § 23 Håndheving av loven

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskrimineringslov § 13.

Det følger av denne bestemmelsen at loven håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda etter reglene i diskrimineringsombudsloven, på samme måte som de andre diskrimineringslovene.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve reglene om:

- aktive likestillingstiltak, inkludert arbeidsgivers aktivitetsplikt (kapittel 3 og § 20),
- behandling av lønnsopplysninger som en arbeidstaker har fått ved mistanke om lønnsdiskriminering (§ 19 andre ledd),
- oppreisning og erstatning ved brudd på diskrimineringsforbudet (§ 25, kan bare fastsettes av domstolene), og
- straff ved grov overtredelse begått av flere i fellesskap (§ 26, håndheves bare av domstolene).

Til § 24 Bevisbyrde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 10 i gjeldende diskrimineringslov. Bestemmelsen slår fast at prinsippet om delt bevisbyrde skal gjelde i diskrimineringsaker etter diskrimineringsloven om etnisitet.

Reglene om delt bevisbyrde skal gjelde all påstått diskriminering etter:

- forbudet mot diskriminering, i og utenfor arbeidsforhold, inkludert trakassering, instruks, medvirkning og gjengjeldelse (kapittel 2 og § 16), og
- forbudet mot innhenting av opplysninger (§ 17).

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Departementet viser til forarbeidene til gjeldende regler om bevisbyrde i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 11 side 125 flg. og kapittel 20 side 210.

Til § 25 Oppreisning og erstatning

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskrimineringslov § 14. Denne bestemmelsen fastsetter særlige regler om oppreisning og erstatning ved diskriminering.

Det følger av bestemmelsen at i arbeidslivet har arbeidsgiver oppreisnings- og erstatningsansvar uavhengig av skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet gjelder ansvaret ved forsett eller uaktsomhet (vanlig uaktsomhetsansvar).

Reglene gjelder ved brudd på diskrimineringsforbudene i kapittel 2 og §§ 16 og 17.

For øvrig gjelder alminnelige erstatningsregler.

Til § 26 Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 15 i gjeldende diskrimineringslov.

Se forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 13.7 side 159 og kapittel 20 side 213.

Til § 27 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende bestemmelse i diskrimineringsloven § 12.

Se kommentarene til § 25 i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

20.4 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Til § 1 Formål

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 1.

Bestemmelsen sier at lovens formål er å fremme likestilling. Med likestilling menes ifølge bestemmelsen likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Nærmere om lovens formålsbestemmelse, se kapittel 11. Det presiseres at loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barriere

og hindre at nye skapes. Se Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 249.

Til § 2 Lovens saklige virkeområde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 2 første ledd. Bestemmelsen angir lovens saklige virkeområde.

Loven skal ikke gjelde i personlige forhold. Dette unntaket har samme innhold som § 2 i diskrimineringsloven om seksuell orientering og § 2 i diskrimineringsloven om etnisitet. Se kommentarene til § 2 i diskrimineringsloven om seksuell orientering og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 249.

Til § 3 Lovens stedlige virkeområde

Bestemmelsen erstatter § 2 andre og tredje ledd i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Lovens § 3 første ledd fastsetter at loven skal gjelde i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner på den norske kontinentalsokkel og på norske skip og på luftfartøyer.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 3 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 250.

Det er i andre ledd første punktum gitt unntak fra lovens bestemmelser om aktivitets- og redegjøringsplikt, universell utforming og individuell tilrettelegging. Disse reglene gjelder ikke på Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel og på norske skip i utenriks fart og luftfartøyer i internasjonal trafikk.

Tredje ledd gir hjemmel til å gi forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere. Slike regler er gitt i forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere. Disse vil bli videreført.

Til § 4 Ufravikelighet

Det følger av denne bestemmelsen at loven ikke kan fravikes ved avtale. Bestemmelsen regulerer det som i dag følger av alminnelig avtalerett som ikke er lovfestet.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 4.

Til § 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter bestemmelsen i gjeldende diskrimine-

rings- og tilgjengelighetslov § 4 første, andre, tredje og femte ledd.

Diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne

Det er ikke gjort noen endringer verken i ordlyd eller innhold når det gjelder begrepet nedsatt funksjonsevne.

Med «nedsatt funksjonsevne» menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon, eller ulike funksjonsnedsettelse på grunn av allergi, hjerte- eller lungesykdommer. Begrepet omfatter også psykiske lidelser som for eksempel depresjon eller bipolare lidelser.

Det stilles ikke krav til varighet eller alvorlighet. Hva som er årsaken til funksjonsnedsettelsen har ikke betydning. Begrepet avgrenses derfor ikke mot tilstander som er forårsaket av individets egen atferd.

Rusavhengighet, overvekt og utseendemessige forhold er omfattet av diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne i den grad tilstanden har medført nedsatt funksjonsevne, har sin årsak i en underliggende funksjonsnedsettelse eller forskjellsbehandlingen skjer på grunn av tidligere, fremtidig eller antatt nedsatt funksjonsevne. Diskriminering av hiv-positive er dekket av vernet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Det gjelder også tilfeller der diskrimineringen skjer på grunn av frykt for smitte.

Diskriminering av personer som bruker alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) eller tegnspråk regnes som diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Se nærmere i kapittel 10 og kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 5. Se også Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 9 side 74 flg.

Til § 6 Lovlig forskjellsbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter bestemmelsen i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 4 fjerde ledd.

Regelen om at forskjellsbehandling i arbeidslivet i tillegg må være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke videreføres ikke. Dette skal i stedet innfortolkes som en relevant faktor i den ordinære saklighetsvurderingen. Det vil ikke være saklig å forskjellsbehandle på grunn av nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet hvis det ikke er nød-

vendig med en bestemt funksjonsevne for å utøve arbeidet eller yrket.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 6 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 252.

Til § 7 Positiv særbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 5.

I utgangspunktet vil det være legitimt å gi fordeler til personer med nedsatt funksjonsevne (behandle dem bedre enn andre), for eksempel for å bedre mulighetene i arbeidslivet. Eksempler på positiv særbehandling kan være egne mentorordninger, egne støtteordninger eller kurs for arbeidsgivere som ansetter personer med nedsatt funksjonsevne, eller særlig tilrettelegging utover det diskriminerings- og tilgjengelighetsloven eller arbeidsmiljøloven krever. Hvis et slikt tiltak retter seg mot personer med nedsatt funksjonsevne generelt, er det ikke problematisk i forhold til loven.

Særbehandling på grunn av en bestemt form for funksjonsnedsettelse vil imidlertid kunne innebære forskjellsbehandling av personer med andre typer nedsatt funksjonsevne. Et eksempel kan være tiltak med det formål å fremme svaksyntes jobbmuligheter, samtidig som det er klart at også personer med andre former for funksjonsnedsettelse har vanskelig for å få jobb. Det er imidlertid en forutsetning at særbehandlingen har en saklig og rimelig grunn, at det er forholdsmessighet mellom tiltaket og det formålet som ønskes oppnådd (i dette tilfellet å få flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid), samt at tiltaket opphører når formålet er oppnådd.

Det skal mye til for at positiv særbehandling av personer med nedsatt funksjonsevne vil bli ansett lovstridig. Dette beror på en konkret vurdering, og vilkårene skal avklares nærmere gjennom retts- og forvaltningspraksis. Det er så langt ingen praksis i domstolene eller Likestillings- og diskrimineringsnemnda om dette.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 7 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 254.

Til § 8 Forbud mot trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 6.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt trakassering av en person på grunn av dennes tilknytning til en person med nedsatt funksjonsevne. Dette følger av § 8 sett i sammenheng med § 5.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 8. Se også Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 255.

Til § 9 Forbud mot gjengjeldelse

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 8 første til tredje ledd.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 9 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 257.

Til § 10 Forbud mot instruks

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 7 første ledd.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 10 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 256.

Til § 11 Forbud mot medvirkning

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 4 sjette ledd, § 6 fjerde ledd, § 7 andre ledd og § 8 fjerde ledd.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 11 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 254.

Til § 12 Brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 4 siste ledd, § 9 fjerde ledd og § 12 sjette ledd.

Det følger av første ledd at brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging regnes som diskriminering.

Andre ledd erstatter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 siste ledd. Det er tatt inn en presisering om at avgrensingsregelen kun skal gjelde for de rettssubjekter og på de områder der tilretteleggingsplikten i dag er særlig regulert. Regelen innebærer at det ikke kan utledes

ytterligere krav av hovedregelen om forbud mot diskriminering i § 5 når det gjelder universell utforming av fysiske forhold i virksomheter rettet mot allmennheten. Tilsvarende gjelder individuell tilrettelegging av fysiske forhold for personer med funksjonsnedsettelse innen arbeidsliv, skole- og utdanning, barnehage og visse andre kommunale tilbud. Plikten til universell utforming og individuell tilrettelegging er uttømmende regulert i §§ 13 til 17 og § 26 for de rettssubjekter og på de områder disse bestemmelsene gjelder.

Se Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 254, 261 og 265.

Til § 13 Universell utforming

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 9.

Virksomhetene har ikke plikt til å iverksette tiltak som medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Lovens § 13 tredje ledd andre punktum angir forhold som særlig skal vektlegges i vurderingen av om utformingen eller tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde. Oppramsing er ikke uttømmende. Andre forhold som vil kunne vektlegges er at tiltaket kommer i konflikt med annet regelverk.

Lovens § 13 fjerde ledd understreker at det ikke foreligger plikt til universell utforming etter denne bestemmelsen dersom virksomheten oppfyller nærmere bestemmelser i lov eller forskrift om innholdet i plikten til universell utforming.

I saker der det foreligger en overlappende plikt til universell utforming etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13 og sektorbestemte lover/forskrifter må ombudet og nemnda vurdere om virksomheten oppfyller plikten til universell utforming som er gitt for sektoren. I Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 148 understrekes det at ombudet og nemnda skal være tilbakeholdne med å tolke regelverk som er gitt av annen sektormyndighet. I saker der det kan foreligge tvil om sektorbestemte regler er fulgt bør derfor ombudet og nemnda innhente rådgivende uttalelse fra sektormyndighetene i sin saksbehandling.

Ombudet og nemnda bør samtidig avvente behandling av en sak dersom samme sak er til vurdering både hos ombudet og hos sektormyndighetene, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 155. Dersom sektormyndighetene har fattet vedtak i en sak må dette legges til grunn ved ombudets behandling av saken.

Se også Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 10.2.4 side 136 flg. og kapittel 18 side 258 flg.

Til § 14 Særlig om universell utforming av IKT

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 11.

Rekkevidden av bestemmelsen er presisert i lovens forarbeider Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 10.5.6.4 side 169.

Til § 15 Universell utforming av bygninger, anlegg mv.

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 10. Bestemmelsen er kun tatt inn av informasjonshensyn.

Til § 16 Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 12 tredje til femte ledd.

Det stilles krav om at tilretteleggingen er egnet. Dette innebærer ingen endringer i gjeldende regler. Kravet om egnethet erstatter kravet om rimelig tilrettelegging i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 tredje, fjerde og femte ledd, og skal forstås på samme måte. På samme måten som «rimelig» i gjeldende lov, siktes det her til et krav om at konkrete tilretteleggingstiltak skal vurderes i forhold til den enkelte person med funksjonsnedsettelse. Ordlyden er ment å vise tydeligere at det siktes til en vurdering av tilretteleggingstiltaket opp mot situasjonen, behovet og nytten for den som har tilretteleggingsbehov. Videre sier det noe om hva slags tilrettelegging som kan kreves, og hva som er tilstrekkelig for den ansvarlige til å oppfylle plikten.

Retten til individuell tilrettelegging gjelder så fremt tilretteleggingen ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Dette er en videreføring av gjeldende regler.

Se Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 10.6.4 side 180 flg. og kapittel 18 side 263.

Til § 17 Rett til individuell tilrettelegging i skole- og utdanningsinstitusjoner

Bestemmelsen viderefører gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 12 andre og femte ledd.

Se kommentarene til § 16 og Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 10.6.4 side 180 flg. og kapittel 18 side 263.

Til § 18 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 3 første ledd.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 12.

Til § 19 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 3 andre ledd tredje punktum.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 13.

Til § 20 Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 6 femte ledd i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 14.

Til § 21 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett, som utledes fra det generelle diskrimineringsforbudet og lovens saklige virkeområde.

I bestemmelsen presiseres det at diskrimineringsforbudet gjelder i arbeidsforhold. Dette har ingen selvstendig betydning utover det som allerede følger av kapittel 2 jf. § 2. Presiseringen er tatt inn i kapitlet om arbeidsforhold av informasjonshensyn.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 15.

Til § 22 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 14 i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 18 side 266.

Til § 23 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Bestemmelsen er ny. Bestemmelsen gir arbeidstakere som har mistanke om at de blir diskriminert med hensyn til lønn, rett til å få vite lønnen til navngitte kolleger. Bestemmelsen gir rett til inn-

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

syn i lønnsopplysninger fra arbeidsgiver ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 18.

Til § 24 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 andre ledd første og andre punktum i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 19.

Til § 25 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 3 tredje og fjerde ledd i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 20.

Til § 26 Rett til individuell tilrettelegging

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 12 første og femte ledd i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se kommentarene til § 16.

Til § 27 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 6 femte ledd. Det følger av denne bestemmelsen at arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne, jf. § 8. Dette arbeidet vil også være en del av arbeidsgiverens aktivitetsplikt etter § 24.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 21.

Til § 28 Håndheving av loven

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 16 første ledd i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve reglene om:

- universell utforming av IKT i § 14,
- universell utforming av bygg, anlegg mv. i § 15,
- behandling av lønnsopplysninger i § 23 andre ledd,

- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 4 og § 24, og
- oppreisning og erstatning i § 31.

§ 29 Håndheving av reglene om universell utforming av IKT

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 16 andre til femte ledd i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se også merknader til § 13 om Likestillings- og diskrimineringsombudets og -nemndas kompetanse i forhold til kompetanse hos sektoroppnevnte organer.

Til § 30 Bevisbyrde

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 13 i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Reglene om delt bevisbyrde gjelder:

- bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21,
- reglene om universell utforming i § 13, og
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

Departementet viser til forarbeidene til gjeldende regler om bevisbyrde i Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kapittel 11.1.7 side 191 og kapittel 18 side 266.

Til § 31 Oppreisning og erstatning

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 17 i den gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Det følger av bestemmelsen at i arbeidslivet har arbeidsgiver oppreisnings- og erstatningsansvar uavhengig av skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet gjelder ansvaret ved forsett eller uaktsomhet (vanlig uaktsomhetsansvar).

Reglene gjelder ved brudd på:

- bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21, samt
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

For øvrig gjelder alminnelige erstatningsregler.

Til § 32 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter § 15 i gjeldende diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Se kommentarene til diskrimineringsloven om seksuell orientering § 25.

20.5 Endringer i diskrimineringsombudsloven

Til § 1 Formål og virkeområde

Det følger av denne bestemmelsen at ombudet og nemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av diskrimineringslovene. Hvilke lover dette gjelder er oppregnet i bestemmelsen. Det er gjort lovtekniske tilpasninger i denne listen i samsvar med forslag til nye diskrimineringslover.

Diskrimineringsloven om seksuell orientering er føyd til på listen. Endringene betyr at ombudets og nemndas saksområde er utvidet til å gjelde seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på alle samfunnsområder, med unntak av personlige forhold.

Til § 3 Ombudets oppgaver

Det er gjort lovtekniske justeringer i samsvar med endringene i diskrimineringsloven om etnisitet og diskrimineringsloven om seksuell orientering. Endringene betyr at ombudets saksområde er utvidet til å gjelde seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på alle samfunnsområder, med unntak av personlige forhold. Nemndas saksområde blir tilsvarende utvidet, jf. diskrimineringsombudsloven § 6.

Til § 5 Nemndas organisering

Det er kun gjort endringer i bestemmelsens første ledd.

Første ledd slår fast hvor mange medlemmer nemnda skal bestå av og at nemnda inndeles i to avdelinger. Nemnda utvides med to ordinære medlemmer og to varamedlemmer sammenliknet med gjeldende rett og vil bestå av til sammen 16 medlemmer. Nemnda vil etter dette bestå av leder, nestleder, åtte ordinære medlemmer samt seks varamedlemmer. Leder og nestleder skal delta i hver sin avdeling.

20.6 Endringer i arbeidsmiljøloven

Til § 13-1 Forbud mot diskriminering

I første ledd er seksuell orientering er tatt ut av listen over diskrimineringsgrunnlag, og erstattet av et nytt sjuende ledd som viser til diskrimineringsloven om seksuell orientering.

I femte ledd er listen over diskrimineringsgrunnlag tilpasset endringene i diskrimineringsloven om etnisitet.

Til § 13-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

I første og andre ledd er de delene som gjelder seksuell orientering og samlivsform tatt ut. Reglene er videreført i diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16.

Henvisningen til likestillingslovens forbud mot innhenting av opplysninger om graviditet mv., er erstattet av et nytt tredje ledd. Her vises det til forbudene mot innhenting av opplysninger i likestillingsloven § 18, diskrimineringsloven om etnisitet § 17 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16.

Til § 13-9 Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

Reglene om oppreisning og erstatning er endret. Tilsvarende bestemmelse for arbeidslivet er foreslått i diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om etnisitet, som skal fortolkes på samme måte.

Endringen betyr at erstatningsansvaret (økonomisk tap) ved brudd på forbudet mot diskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse er endret fra vanlig uaktsomhet til objektivt ansvar.

20.7 Endringer i boligbyggelagsloven § 1-4

Første ledd er tilpasset diskrimineringsloven om seksuell orientering og endringene i diskrimineringsloven om etnisitet.

Fordi den nye loven om seksuell orientering også gjelder på boligområdet, har bestemmelsen ikke lenger noen selvstendig betydning, men har kun informasjonsverdi. Gjeldende ledd om diskrimineringsforbud, bevisbyrde, ombudets håndheving mv. knyttet til seksuell orientering, blir overflødige og oppheves derfor.

20.8 Endringer i borettslagsloven § 1-5

Se kommentarene til boligbyggelagsloven § 1-4.

20.9 Endringer i eierseksjonsloven § 3 a

Se kommentarene til boligbyggelagsloven § 1-4.

20.10 Endringer i husleieloven § 1-8

Se kommentarene til boligbyggelagsloven § 1-4.

20.11 Endringer i sjømannsloven

Til § 33 Forbud mot diskriminering

Bestemmelsen slår fast at direkte og indirekte diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.

Det er gjort lovtekniske justeringer i bestemmelsen i samsvar med diskrimineringsloven om seksuell orientering og endringene i de øvrige diskrimineringslovene.

Diskrimineringslovene skal som i dag gjelde for sjømenn, jf. likestillingsloven § 3, diskrimineringsloven om etnisitet § 3 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3. Det samme gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering, jf. § 3.

Diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, reguleres i særlovene for de ulike grunnlagene. Henvisningene til likestillingsloven og diskrimineringsloven om etnisitet i gjeldende lov er videreført. I tillegg er det tatt inn nye henvisninger til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Endringene i sjømannsloven viderefører gjeldende forbud mot diskriminering. De øvrige endringene i diskrimineringslovgivningen og tilpassningene i sjømannsloven betyr imidlertid at det vil gjelde nye regler om håndheving når det gjelder nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering. Sjømenn som utsettes for diskriminering vil kunne gå til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Rederiet vil også få en plikt til å forhindre og forebygge trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Videre vil disse lovenes regler om oppreisning og erstatning gjelde. Videre vil det gjelde egne regler om trakassering.

Det presiseres at diskriminerings- og tilgjengelighetslovens regler om aktivt likestillingsar-

beid, aktivitets- og redegjøringsplikt, universell utforming og individuell tilrettelegging ikke skal gjelde for sjømenn. Sjømannsloven har en egen bestemmelse i § 33 D om tilrettelegging for sjømenn med nedsatt funksjonsevne.

Når det gjelder diskrimineringsloven om etnisitet, skal ikke denne lovens § 17 om forbud mot innhenting av opplysninger fra søkere gjelde for sjømenn. Sjømannsloven har i stedet egne regler om dette i § 33 C.

Når det gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering, skal ikke denne lovens § 16 om forbud mot innhenting av opplysninger om seksuell orientering gjelde for sjømenn. Sjømannsloven har i stedet egne regler om dette i § 33 C.

Det er i NOU 2012: 18 fremmet forslag om en ny skipsarbeiderlov som skal erstatte sjømannsloven. Endringene i sjømannsloven kan da tas inn i skipsarbeiderloven.

Til § 33 C Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Bestemmelsen setter forbud mot å spørre søkere om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. For sjømenn skal derfor denne bestemmelsen legges til grunn når det gjelder religiøse og kulturelle spørsmål, i stedet for § 17 i diskrimineringsloven om etnisitet.

Det er i tillegg tatt inn en henvisning til likestillingsloven § 19 om forbud mot å innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.

Til § 33 D Særlig om tilrettelegging for sjømenn med nedsatt funksjonsevne

Det følger av denne bestemmelsen at rederiet så langt det er mulig skal iverksette nødvendige tiltak for at sjømann med nedsatt funksjonsevne skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Denne bestemmelsen er en videreføring av gjeldende rett. For å få en enhetlig terminologi med diskrimineringslovgivningen for øvrig, er termen funksjonshemmet endret til person med nedsatt funksjonsevne.

Siden sjømannsloven har en egen bestemmelse om tilrettelegging, gjelder ikke diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 26 om arbeidstakers rett til individuell tilrettelegging.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering), lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) og lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) mv. i samsvar med vedlagte forslag.

A

Forslag

til lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)

Kapittel 1 Formål og virkeområde

§ 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Likestilling innebærer:

- likeverd,
- like muligheter og rettigheter,
- tilgjengelighet og
- tilrettelegging.

§ 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

§ 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig

etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

§ 6 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- den har et saklig formål,
- den er nødvendig for å oppnå formålet og
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

§ 7 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

§ 8 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

§ 9 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

§ 10 Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

§ 11 Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

Kapittel 3 Aktivt likestillingsarbeid**§ 12 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid**

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

§ 13 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

§ 14 Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 4 Supplerende regler i arbeidsforhold**§ 15 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold**

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- a) utlysning av stilling,
- b) ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- c) opplæring og kompetanseutvikling,
- d) lønns- og arbeidsvilkår og
- e) opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 16 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om søkerens seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette gjelder likevel ikke opplysninger om søkerens samlivsform dersom:

- a) innhentingene av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller
- b) det inngår i formålet for virksomheten å fremme bestemte religiøse, kulturelle eller politiske syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.

Dersom slike opplysninger vil bli krevet må dette angis i utlysningen av stillingen.

§ 17 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

§ 18 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

§ 19 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:

- a) arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og
- b) arbeidsgivere i offentlig sektor.

§ 20 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillings tiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 19.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som har aktivitetsplikt etter § 19 og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjørelsesplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 21 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner**§ 22 Håndheving av loven**

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- a) aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 19,
- b) behandling av lønnsopplysninger i § 18 andre ledd og
- c) oppreisning og erstatning i § 24.

§ 23 Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 15 og 16.

§ 24 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 15 og 16.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

§ 25 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene, kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

Kapittel 6 Ikraftredelse m.m.**§ 26 Ikraftredelse**

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

§ 27 Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 17. juli 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. og lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

B Forslag

til lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

Kapittel 1 Formål og virkeområde

§ 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn. Likestilling innebærer:

- likeverd,
- like muligheter og rettigheter,
- tilgjengelighet og
- tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling.

§ 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet.

Kongen kan gi forskrift om at kvinners tjeneste i Forsvaret helt eller delvis skal unntas fra lovens virkeområde.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

§ 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehand-

ling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.

§ 6 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- den har et saklig formål,
- den er nødvendig for å oppnå formålet og
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

§ 7 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling av det ene kjønn er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

Kongen kan gi forskrift om hvilke former for særbehandling som tillates i medhold av denne loven, herunder bestemmelser om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn.

§ 8 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.

Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes

uønsket seksuell oppmerksomhet som er plag-som for den oppmerksomheten rammer.

§ 9 *Forbud mot gjengjeldelse*

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

§ 10 *Forbud mot instruks*

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

§ 11 *Forbud mot medvirkning*

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

Kapittel 3 Aktivt likestillingsarbeid

§ 12 *Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

§ 13 *Kjønnsbalanse i offentlige utvalg*

Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv. skal begge kjønn være representert på følgende måte:

- Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
- Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire.
- Har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.

Første ledd gjelder også ved valg av vara-medlemmer.

Departementet kan gi dispensasjon når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene.

Første ledd gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte

valgte forsamlinger. For utvalg mv. valgt av folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner, gjelder bestemmelsene i kommuneloven.

Kongen gir forskrift om håndheving og rapportering. Kongen kan også gi forskrift med utfyllende bestemmelser etter denne bestemmelsen.

§ 14 *Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt*

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

§ 15 *Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

§ 16 *Læremidlers innhold*

I skoler og andre undervisningsinstitusjoner skal læremidlene bygge på likestilling uavhengig av kjønn.

Kapittel 4 Supplerende regler i arbeidsforhold

§ 17 *Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold*

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 18 *Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse*

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.

§ 19 *Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker*

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

§ 20 *Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon*

En arbeidstaker som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 har rett til å:

- vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling,
- nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og
- fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Første ledd regulerer ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon.

Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-2 til § 12-8.

§ 21 *Lik lønn for arbeid av lik verdi*

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler om hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.

§ 22 *Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn*

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal

samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

§ 23 *Arbeidsgivers aktivitetsplikt*

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

§ 24 *Arbeidsgivers redegjørelsesplikt*

Arbeidsgivere skal redegjøre for:

- den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og
- likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 23.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjørelsesplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 25 *Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

§ 26 *Håndheving av loven*

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- seksuell trakassering i § 8,
- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 23,
- behandling av lønnsopplysninger i § 22 andre ledd og
- oppreisning og erstatning i § 28.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold.

§ 27 *Bevisbyrde*

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

§ 28 *Oppreisning og erstatning*

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

§ 29 *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig*

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og

diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene, kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

Kapittel 6 Ikrafttredelse m.m.

§ 30 *Ikrafttredelse*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene.

§ 31 *Videreføring av forskrifter*

Forskrifter gitt i medhold av lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene § 2 fjerde ledd gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

C

Forslag

til lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)**Kapittel 1 Formål og virkeområde****§ 1 Formål**

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion og livssyn. Likestilling innebærer:

- a) likeverd,
- b) like muligheter og rettigheter,
- c) tilgjengelighet og
- d) tilrettelegging.

§ 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

§ 5 FNs rasediskrimineringskonvensjon

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering skal gjelde som norsk lov.

Kapittel 2 Forbud mot diskriminering**§ 6 Hovedregel om forbud mot diskriminering**

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbu-

det gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 7 eller § 8. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person eller et foretak blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes etnisitet, religion eller livssyn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.

§ 7 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når:

- a) den har et saklig formål,
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

§ 8 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er ikke i strid med forbudet i § 6 dersom:

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- b) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den som stilles dårligere og
- c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

§ 9 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke kren-

kende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

§ 10 *Forbud mot gjengjeldelse*

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 11.

§ 11 *Forbud mot instruks*

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

§ 12 *Forbud mot medvirkning*

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

Kapittel 3 Aktivt likestillingsarbeid

§ 13 *Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av etnisitet, religion eller livssyn.

§ 14 *Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt*

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

§ 15 *Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9.

Kapittel 4 Supplerende regler i arbeidsforhold

§ 16 *Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold*

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 17 *Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelser*

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Dette gjelder likevel ikke dersom:

- innhentingene av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller
- det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.

Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

§ 18 *Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker*

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

§ 19 *Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn*

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

§ 20 *Arbeidsgivers aktivitetsplikt*

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:

- arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og

b) arbeidsgivere i offentlig sektor.

§ 21 *Arbeidsgivers redegjøringsplikt*

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillings tiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 20.

Redegjøringsplikten gjelder for virksomheter som har aktivitetsplikt etter § 20 og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjøringsplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 22 *Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9.

Kapittel 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

§ 23 *Håndheving av loven*

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 20,
- behandling av lønnsopplysninger i § 19 andre ledd,
- oppreisning og erstatning i § 25 og
- straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet begått av flere i fellesskap i § 26.

§ 24 *Bevisbyrde*

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, og
- den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 16 og 17.

§ 25 *Oppreisning og erstatning*

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 16 og 17.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for dis-

krimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

§ 26 *Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap*

Den som forsettlig i fellesskap med minst to andre personer grovt overtrer eller medvirker til grov overtredelse av §§ 6 til 12, straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Den som tidligere er ilagt straff for overtredelse av denne bestemmelsen, kan straffes selv om overtredelsen ikke er grov.

Ved vurderingen av om en overtredelse er grov skal det særlig legges vekt på graden av utvist skyld, om overtredelsen er rasistisk motivert, om den har karakter av trakassering, om den innebærer en legemskrenkelse eller alvorlig krenkelse av noens psykiske integritet, om den er egnet til å skape frykt og om den er begått mot en person som er under 18 år.

Før tiltale tas ut for forhold som nevnt i første ledd, skal det vurderes om det vil være tilstrekkelig å ilegge en administrativ reaksjon.

Reglene om bevisbyrde i § 24 kommer ikke til anvendelse ved håndhevingen av denne bestemmelse.

Dersom overtredelsen er ledd i virksomheten til en organisert kriminell gruppe, gjelder straffeloven §§ 162 c og 60 a.

§ 27 *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig*

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene, kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmektig hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

Kapittel 6 Ikrafttredelse m.m.

§ 28 Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 3. juni 2005

nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.

§ 29 Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

D Forslag

til lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Kapittel 1 Formål og virkeområde

§ 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne. Likestilling innebærer:

- a) likeverd,
- b) like muligheter og rettigheter,
- c) tilgjengelighet og
- d) tilrettelegging.

Loven skal bidra til nedbygging av samfunns-kapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.

§ 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kapittel 3 og §§ 18, 19, 24, 25 og 26 om universell utforming, individuell tilrettelegging, aktivt likestillingsarbeid og arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt gjelder likevel ikke på Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip i utenriks fart og norske luftfartøyer i internasjonal trafikk. Kongen kan gi forskrift om anvendelsen av lovens bestemmelser på disse områdene.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

§ 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig nedsatt funksjonsevne. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes nedsatt funksjonsevne. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av nedsatt funksjonsevne.

§ 6 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- a) den har et saklig formål,
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

§ 7 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- b) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og

c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

§ 8 *Forbud mot trakassering*

Trakassering på grunn av nedsatt funksjons- evne er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

§ 9 *Forbud mot gjengjeldelse*

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne lov, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

§ 10 *Forbud mot instruks*

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

§ 11 *Forbud mot medvirkning*

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

§ 12 *Brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging*

Brudd på plikten til universell utforming etter § 13 eller plikten til individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26 regnes som diskriminering.

Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging er uttømmende regulert i §§ 13 til 17 og § 26 for de rettssubjekter og på de områder disse bestemmelsene gjelder.

Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging

§ 13 *Universell utforming*

Offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Tilsvarende gjelder for private virksomheter rettet mot allmennheten.

Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virk-

somhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig.

Offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Ved vurderingen av om utformingen eller tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, sikkerhetsmessige hensyn og vernehensyn.

Det er ikke plikt til universell utforming etter denne loven dersom virksomheten oppfyller nærmere bestemmelser i lov eller forskrift om innholdet i plikten til universell utforming.

Kongen kan gi forskrift om innholdet i plikten til universell utforming på områder som ikke er omfattet av krav i eller i medhold av annet lovverk.

§ 14 *Særlig om universell utforming av IKT*

Med informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) menes teknologi og systemer av teknologi som anvendes til å uttrykke, skape, omdanne, utveksle, lagre, mangfoldiggjøre og publisere informasjon, eller som på annen måte gjør informasjon anvendbar.

Nye IKT-løsninger skal være universelt utformet. Denne plikten inntreder tolv måneder etter at det foreligger standarder eller retningslinjer for innholdet i plikten, jf. fjerde ledd. Alle IKT-løsninger skal være universelt utformet fra 1. januar 2021. Håndhevingsorganet utpekt etter § 29 kan gi dispensasjon fra fristene dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner.

Plikten gjelder IKT-løsninger som underbygger virksomhetens alminnelige funksjoner og som er hovedløsninger rettet mot eller stillet til rådighet for allmennheten.

Kongen gir forskrifter med nærmere bestemmelser om avgrensning av virkeområdet og innholdet i plikten til universell utforming av IKT-løsninger.

§ 15 *Universell utforming av bygninger, anlegg mv.*

For bygninger, anlegg og uteområder rettet mot allmennheten gjelder kravene til universell utforming i eller i medhold av plan- og bygningsloven.

§ 16 *Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester*

Barn med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale barnehagetilbud for å sikre likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter. Personer med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven av varig karakter for den enkelte, for å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne får et likeverdig tilbud.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

§ 17 *Rett til individuell tilrettelegging i skole- og utdanningsinstitusjoner*

Elever og studenter med nedsatt funksjonsevne ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid

§ 18 *Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av nedsatt funksjonsevne.

§ 19 *Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt*

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

§ 20 *Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde

forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 5 Supplerende regler i arbeidsforhold

§ 21 *Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold*

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 22 *Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker*

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

§ 23 *Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn*

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

§ 24 *Arbeidsgivers aktivitetsplikt*

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:

- arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og
- arbeidsgivere i offentlig sektor.

§ 25 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillings tiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 24.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som har aktivitetsplikt etter § 24 og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjørelsesplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 26 Rett til individuell tilrettelegging

Arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

§ 27 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 6 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner**§ 28 Håndheving av loven**

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- universell utforming av IKT i § 14,
- universell utforming av bygg, anlegg mv. i § 15,
- behandling av lønnsopplysninger i § 23 andre ledd,
- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 4 og § 24 og
- oppreisning og erstatning i § 31.

§ 29 Håndheving av reglene om universell utforming av IKT

Kongen utpeker hvilket organ som skal føre tilsyn med at kravene i § 14 om universell utforming av IKT overholdes.

Organet kan gi pålegg om retting mot en virksomhet som ikke oppfyller kravene gitt i medhold av § 14 fjerde ledd, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. Reglene i diskrimineringsombudsloven § 8 første til tredje ledd gjelder tilsvarende.

Organet kan kreve de opplysningene som er nødvendige for å gjennomføre sine oppgaver etter loven, samt kreve adgang til IKT-løsninger som nevnt i § 15. Det samme gjelder klageinstansen ved klage over vedtak etter annet ledd.

Søksmål om gyldigheten av vedtak truffet av dette organet eller av klageinstansen, må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Vedtaket kan ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet og klagen er avgjort.

Kongen kan gi forskrift om fastsettelse og gjennomføring av vedtak om tvangsmulkt.

§ 30 Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på:

- bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21,
- reglene om universell utforming i § 13 og
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

§ 31 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på:

- bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21 og
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-

økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

§ 32 *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig*

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene, kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

Kapittel 7 Ikrafttredelse og endringer i andre lover m.m.

§ 33 *Ikrafttredelse*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

§ 34 *Videreføring av forskrifter*

Forskrifter gitt i medhold av lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

§ 35 *Endringer i andre lover*

Fra den tid loven trer i kraft gjøres følgende endringer i andre lover:

1. I sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 gjøres følgende endringer:

§ 33 skal lyde:

§ 33 *Forbud mot diskriminering*

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av *kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidenti-*

tet, kjønnsuttrykk, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.

Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering. Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

Ved diskriminering på grunn av *etnisitet, religion* og livssyn gjelder diskrimineringsloven om *etnisitet*.

Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, med unntak som følger av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3.

Ved diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering.

§ 33 C skal lyde:

§ 33 C *Innhenting av opplysninger ved ansettelse*

Rederiet må ikke i utlysning etter nye sjømenn eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, *kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk*, hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Rederiet må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. *Rederiet kan ikke innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, jf. likestillingsloven § 18.*

§ 33 D første ledd skal lyde:

§ 33 D *Særlig om tilrettelegging for sjømenn med nedsatt funksjonsevne*

Rederiet skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at sjømann med *nedsatt funksjonsevne* skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for rederiet. Krav til gyldig helseerklæring i henhold til forskrift om legeundersøkelse av arbeidstakere på norsk skip gjelder fullt ut *for sjømenn med nedsatt funksjonsevne*.

2. I lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner skal § 3 a lyde:

§ 3 a *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til kjønn, *etnisitet*,

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett. Ved *diskriminering* gjelder likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

3. I lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler skal § 1-8 lyde:

§ 1-8 Forbud mot diskriminering

Ved utleie av husrom kan det ikke tas hensyn til kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. Ved *diskriminering* gjelder likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

4. I lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag skal § 1-4 lyde:

§ 1-4 Forbud mot diskriminering

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller ha vekt ved tildeling av bustad. Ved *diskriminering* gjeld likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

5. I lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag skal § 1-5 lyde:

§ 1-5 Forbud mot diskriminering

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett. Ved *diskriminering* gjeld likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

6. I lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda gjøres følgende endringer:

§ 1 andre ledd skal lyde:

Ombudet og nemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av følgende lover:

1. Likestillingsloven, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
2. Diskrimineringsloven om etnisitet, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
3. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
4. Diskrimineringsloven om seksuell orientering, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
5. Arbeidsmiljøloven kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-9.
6. Eierseksjonsloven § 3 a annet ledd.
7. Husleieloven § 1-8 annet ledd.
8. Bustadbyggjelagslova § 1-4 annet ledd.
9. Burettslagslova § 1-5 annet ledd.

§ 3 første ledd skal lyde:

Ombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på alle samfunnsområder. På arbeidslivets område skal ombudet også arbeide for å fremme likebehandling uavhengig av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder.

§ 5 første ledd skal lyde:

Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal bestå av en leder, en nestleder og åtte øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være seks varamedlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger. Lederen og nestlederen deltar i hver sin avdeling.

7. I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 13-1 skal lyde:

§ 13-1 Forbud mot diskriminering

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.

(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

(5) Ved diskriminering på grunn av *etnisitet*, *religion* og livssyn gjelder diskrimineringsloven om *etnisitet*.

(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

(7) Ved diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering.

§ 13-4 skal lyde:

§ 13-4 *Innhenting av opplysninger ved ansettelse*

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller

om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

(3) *Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i likestillingsloven § 18, diskrimineringsloven om etnisitet § 17 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16.*

§ 13-9 første ledd skal lyde:

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 13-1 kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 13-9 andre ledd oppheves.

§ 13-9 tredje ledd blir nytt andre ledd.

Vedlegg 1**International Convention
on the Elimination of All
Forms of Racial
Discrimination (autentisk
engelsk tekst)**

Adopted and opened for signature and ratification by General Assembly resolution 2106 (XX) of 21 December 1965.

Entry into force 4 January 1969, in accordance with Article 19.

The States Parties to this Convention,

Considering that the Charter of the United Nations is based on the principles of the dignity and equality inherent in all human beings, and that all Member States have pledged themselves to take joint and separate action, in co-operation with the Organization, for the achievement of one of the purposes of the United Nations which is to promote and encourage universal respect for and observance of human rights and fundamental freedoms for all, without distinction as to race, sex, language or religion,

Considering that the Universal Declaration of Human Rights proclaims that all human beings are born free and equal in dignity and rights and that everyone is entitled to all the rights and freedoms set out therein, without distinction of any kind, in particular as to race, colour or national origin,

Considering that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination,

Considering that the United Nations has condemned colonialism and all practices of segregation and discrimination associated therewith, in whatever form and wherever they exist, and that the Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples of 14 December 1960 (General Assembly resolution 1514 (XV)) has affirmed and solemnly proclaimed the necessity of bringing them to a speedy and unconditional end,

**Internasjonal konvensjon
om avskaffelse av alle
former for
rasediskriminering (norsk
oversettelse)**

Vedtatt og åpnet for undertegning og ratifisering ved Generalforsamlingens resolusjon 2106 (XX) av 21. desember 1965.

Ikrafttredelse 4. januar 1969, i samsvar med artikkel 19.

De stater som er part i denne konvensjon,

som tar i betraktning at De forente nasjoners pakt bygger på prinsippene om alle menneskers medfødte verdighet og likhet, og at alle medlemsstater, både hver for seg og i fellesskap, har forpliktet seg til, i samarbeid med organisasjonen, å treffe tiltak med sikte på å nå et av De forente nasjoners mål, som er å fremme og oppmuntre til allmenn respekt for og overholdelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter for alle, uten hensyn til rase, kjønn, språk eller religion,

som tar i betraktning at Verdenserklæringen om menneskerettighetene fastslår at alle mennesker er født frie og med det samme menneskeverd og de samme menneskerettigheter, og at enhver har krav på alle rettigheter og friheter som er nevnt i erklæringen, uten forskjellsbehandling av noe slag, særlig på grunn av rase, hudfarge eller nasjonal opprinnelse,

som tar i betraktning at alle mennesker er like for loven og har krav på det samme lovvern mot enhver diskriminering og mot enhver tilskyndelse til diskriminering,

som tar i betraktning at De forente nasjoner har fordømt kolonialisme og alle former for rase-skille og diskriminering som er forbundet med kolonialisme, uansett hvor og på hvilken måte dette forekommer, og at erklæringen om uavhengighet for koloniene og deres innbyggere av 14. desember 1960 (Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV)) stadfester og høytidelig fastslår at slike forhold raskt og vilkårløst må bringes til opphør,

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Considering that the United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination of 20 november 1963 (General Assembly resolution 1904 (XVIII)) solemnly affirms the necessity of speedily eliminating racial discrimination throughout the world in all its forms and manifestations and of securing understanding of and respect for the dignity of the human person,

Convinced that any doctrine of superiority based on racial differentiation is scientifically false, morally condemnable, socially unjust and dangerous, and that there is no justification for racial discrimination, in theory or in practice, anywhere,

Reaffirming that discrimination between human beings on the grounds of race, colour or ethnic origin is an obstacle to friendly and peaceful relations among nations and is capable of disturbing peace and security among peoples and the harmony of persons living side by side even within one and the same State,

Convinced that the existence of racial barriers is repugnant to the ideals of any human society,

Alarmed by manifestations of racial discrimination still in evidence in some areas of the world and by governmental policies based on racial superiority or hatred, such as policies of apartheid, segregation or separation,

Resolved to adopt all necessary measures for speedily eliminating racial discrimination in all its forms and manifestations, and to prevent and combat racist doctrines and practices in order to promote understanding between races and to build an international community free from all forms of racial segregation and racial discrimination,

Bearing in mind the Convention concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation adopted by the International Labour Organisation in 1958, and the Convention against Discrimination in Education adopted by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization in 1960,

Desiring to implement the principles embodied in the United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination and to secure the earliest adoption of practical measures to that end,

Have agreed as follows:

som tar i betraktning at De forente nasjoners erklæring om avskaffelse av alle former for rasediskriminering av 20. november 1963 (Generalforsamlingens resolusjon 1904 (XVIII)) høytidelig stadfester at alle former for og utslag av rasediskriminering verden over raskt må avskaffes, og at forståelsen og respekten for menneskeverdet må sikres,

som er overbevist om at enhver teori om overlegenhet basert på forskjeller mellom raser er vitenskapelig uriktig, moralsk forkastelig, sosialt urettferdig og farlig, og at det ikke noe sted finnes noe forhold som kan rettferdiggjøre rasediskriminering, verken i teori eller i praksis,

som på nytt bekrefter at diskriminering mellom mennesker på grunn av rase, hudfarge eller etnisk opprinnelse er til hinder for vennskapelige og fredelige forbindelser mellom nasjonene, og kan rokke ved freden og sikkerheten blant folkene og en harmonisk sameksistens mellom mennesker som bor i den samme stat,

som er overbevist om at rasemessige barrierer er uforenlig med idealene i ethvert menneskelig samfunn,

som er foruroliget over de utslag av rasediskriminering som fremdeles forekommer i visse deler av verden, og over offentlig politikk som baseres på ideen om rasemessig overlegenhet eller rasehat, som for eksempel apartheid, segregering eller atskillelse,

som er fast bestemt på å treffe alle tiltak som er nødvendige for raskt å kunne avskaffe alle former for og utslag av rasediskriminering, og på å hindre og bekjempe rasistiske teorier og rasistisk praksis med sikte på å fremme forståelsen mellom rasene og bygge et internasjonalt samfunn uten noen former for raseskille og rasediskriminering,

som er oppmerksom på Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke som ble vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen i 1958, og Konvensjon mot diskriminering i undervisning som ble vedtatt av De forente nasjoners organisasjon for utdanning, vitenskap og kultur i 1960,

som ønsker å gjennomføre de prinsipper som er nedfelt i De forente nasjoners erklæring om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, og for dette formål å sikre at praktiske tiltak blir vedtatt så snart som mulig,

er enige om følgende:

Part I*Art 1.*

1. In this Convention, the term «racial discrimination» shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.
2. This Convention shall not apply to distinctions, exclusions, restrictions or preferences made by a State Party to this Convention between citizens and non-citizens.
3. Nothing in this Convention may be interpreted as affecting in any way the legal provisions of States Parties concerning nationality, citizenship or naturalization, provided that such provisions do not discriminate against any particular nationality.
4. Special measures taken for the sole purpose of securing adequate advancement of certain racial or ethnic groups or individuals requiring such protection as may be necessary in order to ensure such groups or individuals equal enjoyment or exercise of human rights and fundamental freedoms shall not be deemed racial discrimination, provided, however, that such measures do not, as a consequence, lead to the maintenance of separate rights for different racial groups and that they shall not be continued after the objectives for which they were taken have been achieved.

Art 2.

1. States Parties condemn racial discrimination and undertake to pursue by all appropriate means and without delay a policy of eliminating racial discrimination in all its forms and promoting understanding among all races, and, to this end:
 - a. Each State Party undertakes to engage in no act or practice of racial discrimination against persons, groups of persons or institutions and to ensure that all public authorities and public institutions, national and local, shall act in conformity with this obligation;

Del I*Art 1.*

1. I denne konvensjon menes med uttrykket «rasediskriminering», enhver forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstiging på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse som har som formål eller virkning å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, på like vilkår, innenfor det politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området, eller innenfor andre områder av det offentlige liv.
2. Denne konvensjon får ikke anvendelse når en konvensjonspart treffer tiltak overfor sine statsborgere, henholdsvis ikke-statsborgere, som innebærer forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstiging.
3. Ingen bestemmelse i denne konvensjon kan fortolkes slik at den på noen måte berører en parts rettsregler om nasjonalitet, statsborgerskap eller naturalisering, forutsatt at disse regler ikke diskriminerer noen bestemt nasjonalitet.
4. Særlige tiltak som treffes utelukkende for å sikre en tilfredsstillende framgang for grupper eller enkeltpersoner som har en bestemt rasemessig eller etnisk tilhørighet, og som har behov for nødvendig beskyttelse for å kunne nyte eller utøve menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, skal ikke anses som rasediskriminering, forutsatt at disse tiltak ikke fører til at det opprettholdes atskilte rettigheter for grupper med ulik rasemessig tilhørighet, og forutsatt at tiltakene ikke skal bestå etter at de mål som lå til grunn for tiltakene, er nådd.

Art 2.

1. Konvensjonspartene fordømmer rasediskriminering og forplikter seg til, uten opphold og med alle egnede midler, å føre en politikk som tar sikte på å avskaffe alle former for rasediskriminering og øke forståelsen mellom alle raser, og for dette formål
 - a. forplikter hver konvensjonspart seg til ikke å ta del i noen handling eller praksis som innebærer rasediskriminering overfor personer, grupper av personer eller institusjoner, og å sørge for at alle offentlige myndigheter og offentlige institusjoner, på nasjonalt og lokalt nivå, handler i tråd med denne forpliktelse,

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

- b. Each State Party undertakes not to sponsor, defend or support racial discrimination by any persons or organizations;
- c. Each State Party shall take effective measures to review governmental, national and local policies, and to amend, rescind or nullify any laws and regulations which have the effect of creating or perpetuating racial discrimination wherever it exists;
- d. Each State Party shall prohibit and bring to an end, by all appropriate means, including legislation as required by circumstances, racial discrimination by any persons, group or organization;
- e. Each State Party undertakes to encourage, where appropriate, integrationist multiracial organizations and movements and other means of eliminating barriers between races, and to discourage anything which tends to strengthen racial division.
2. States Parties shall, when the circumstances so warrant, take, in the social, economic, cultural and other fields, special and concrete measures to ensure the adequate development and protection of certain racial groups or individuals belonging to them, for the purpose of guaranteeing them the full and equal enjoyment of human rights and fundamental freedoms. These measures shall in no case entail as a consequence the maintenance of unequal or separate rights for different racial groups after the objectives for which they were taken have been achieved.
- b. forplikter hver konvensjonspart seg til ikke å oppmuntre til, forsvare eller støtte rasediskriminering fra noen personers eller organisasjoners side,
- c. skal hver konvensjonspart treffe effektive tiltak for å gjennomgå offentlig politikk på nasjonalt og lokalt nivå, og endre, oppheve eller sette ut av kraft alle lover og forskrifter som fører til rasediskriminering, eller som opprettholder rasediskriminering der dette forekommer,
- d. skal hver konvensjonspart med alle egnede midler, herunder lovgivning om forholdene tilsier det, forby og bringe til opphør rasediskriminering fra enhver persons, gruppes eller organisasjons side,
- e. forplikter hver konvensjonspart seg til, når det er hensiktsmessig, å fremme organisasjoner og bevegelser som driver integreringsarbeid på tvers av raser, samt andre tiltak som tar sikte på fjerne rasemessige barrierer, og å motarbeide alt som bidrar til å øke raseskillet.
2. Konvensjonspartene skal, når forholdene tilsier det, treffe særlige og konkrete tiltak på de sosiale, økonomiske, kulturelle og andre områder for å sikre at grupper eller enkeltpersoner med en bestemt rasemessig tilhørighet får tilfredsstillende utvikling og beskyttelse, slik at de kan nyte sine menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på like vilkår. Disse tiltakene skal ikke under noen omstendighet medføre at det opprettholdes forskjellige eller atskilte rettigheter for grupper med ulik rasemessig tilknytning etter at de mål som lå til grunn for tiltakene, er nådd.

Art 3.

States Parties particularly condemn racial segregation and apartheid and undertake to prevent, prohibit and eradicate all practices of this nature in territories under their jurisdiction.

Art 3.

Konvensjonspartene fordømmer spesielt raseskille og apartheid, og forplikter seg til å hindre, forby og fjerne all slik praksis på territorier under deres jurisdiksjon.

Art 4.

States Parties condemn all propaganda and all organizations which are based on ideas or theories of superiority of one race or group of persons of one colour or ethnic origin, or which attempt to justify or promote racial hatred and discrimination in any form, and undertake to adopt immediate and positive measures designed to eradicate all incitement to, or acts of, such discrimination and, to this end, with due regard to the principles

Art 4.

Konvensjonspartene fordømmer all propaganda og alle organisasjoner som er basert på ideer eller teorier om at en rase eller gruppe mennesker av en bestemt hudfarge eller etnisk opprinnelse er andre overlegen, eller som søker å rettferdiggjøre eller fremme rasehat og rasediskriminering i enhver form, og de forplikter seg til å treffe øyeblikkelige og positive tiltak med sikte på å fjerne all diskriminering eller tilskyndelse til diskriminering.

embodied in the Universal Declaration of Human Rights and the rights expressly set forth in article 5 of this Convention, inter alia:

- a. Shall declare an offence punishable by law all dissemination of ideas based on racial superiority or hatred, incitement to racial discrimination, as well as all acts of violence or incitement to such acts against any race or group of persons of another colour or ethnic origin, and also the provision of any assistance to racist activities, including the financing thereof;
- b. Shall declare illegal and prohibit organizations, and also organized and all other propaganda activities, which promote and incite racial discrimination, and shall recognize participation in such organizations or activities as an offence punishable by law;
- c. Shall not permit public authorities or public institutions, national or local, to promote or incite racial discrimination.

Art 5.

In compliance with the fundamental obligations laid down in article 2 of this Convention, States Parties undertake to prohibit and to eliminate racial discrimination in all its forms and to guarantee the right of everyone, without distinction as to race, colour, or national or ethnic origin, to equality before the law, notably in the enjoyment of the following rights:

- a. The right to equal treatment before the tribunals and all other organs administering justice;
- b. The right to security of person and protection by the State against violence or bodily harm, whether inflicted by government officials or by any individual group or institution;
- c. Political rights, in particular the right to participate in elections – to vote and to stand for election – on the basis of universal and equal suffrage, to take part in the Government as well as in the conduct of public affairs at any level and to have equal access to public service;
- d. Other civil rights, in particular:
 - i. The right to freedom of movement and residence within the border of the State;
 - ii. The right to leave any country, including one's own, and to return to one's country;
 - iii. The right to nationality;

ring, idet det tas behørig hensyn til prinsippene nedfelt i Verdenserklæringen om menneskerettighetene og de rettigheter som er uttrykkelig fastslått i artikkel 5 i denne konvensjon, og de skal for dette formål blant annet:

- a. erklære at enhver spredning av ideer basert på tanken om rasemessig overlegenhet eller rasehat, enhver tilskyndelse til rasediskriminering, så vel som enhver voldshandling eller tilskyndelse til voldshandling mot en rase eller gruppe personer av en annen hudfarge eller etnisk opprinnelse, samt enhver støtte til rasistisk virksomhet, herunder økonomisk støtte, er en straffbar handling,
- b. erklære at organisasjoner og organisert og annen propagandavirksomhet som fremmer og tilskynder til rasediskriminering, er ulovlig og forbudt, og at det er straffbart å delta i slike organisasjoner eller slik virksomhet,
- c. ikke tillate at offentlige myndigheter eller offentlige institusjoner, på nasjonalt eller lokalt nivå, fremmer eller tilskynder til rasediskriminering.

Art 5.

I samsvar med de grunnleggende forpliktelser som er angitt i artikkel 2 i denne konvensjon, forplikter konvensjonspartene seg til å forby og avskaffe alle former for rasediskriminering og sikre alle rett til likhet for loven, uten hensyn til rase, hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, særlig i forbindelse med følgende rettigheter:

- a. retten til lik behandling for domstolene og alle andre rettshåndhevingsorganer,
- b. retten til personlig sikkerhet og statens beskyttelse mot vold eller legemsbeskadigelse, enten det er utført av offentlig tjenestemann eller en enkeltperson, en gruppe eller en institusjon,
- c. politiske rettigheter, særlig retten til å delta i valg – avgi stemme og stille til valg – på grunnlag av allmenn og lik stemmerett, til å delta i landets styre så vel som i den offentlige forvaltningen på alle nivåer, og til adgang til offentlig tjeneste på like vilkår,
- d. andre borgerlige rettigheter, særlig:
 - i. retten til å bevege seg fritt og velge bosted innenfor statens grenser,
 - ii. retten til å forlate et hvilket som helst land, også sitt eget, og til å vende tilbake til sitt land,
 - iii. retten til statsborgerskap,

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> iv. The right to marriage and choice of spouse; v. The right to own property alone as well as in association with others; vi. The right to inherit; vii. The right to freedom of thought, conscience and religion; viii. The right to freedom of opinion and expression; ix. The right to freedom of peaceful assembly and association; <p>e. Economic, social and cultural rights, in particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. The rights to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work, to protection against unemployment, to equal pay for equal work, to just and favourable remuneration; ii. The right to form and join trade unions; iii. The right to housing; iv. The right to public health, medical care, social security and social services; v. The right to education and training; vi. The right to equal participation in cultural activities; <p>f. The right of access to any place or service intended for use by the general public, such as transport hotels, restaurants, cafes, theatres and parks.</p> | <ul style="list-style-type: none"> iv. retten til å inngå ekteskap og velge ektefelle, v. retten til å eie eiendom, alene eller sammen med andre, vi. retten til å arve, vii. retten til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet, viii. retten til meningsfrihet og ytringsfrihet, ix. retten til å delta i fredelige sammenkomster og organisasjoner, <p>e. økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, særlig:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. retten til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold, til beskyttelse mot arbeidsløshet, til lik betaling for likt arbeid, til rettferdig og tilfredsstillende avlønning, ii. retten til å danne og slutte seg til fagforeninger, iii. retten til bolig, iv. retten til offentlige helsetjenester, medisinsk behandling, trygd og sosiale ytelser, v. retten til utdanning og opplæring, vi. retten til å delta i kulturelle aktiviteter på like vilkår, <p>f. retten til adgang til alle steder og tjenester til bruk for allmennheten, slik som transportmidler, hoteller, restauranter, kafeer, teatre og parker.</p> |
|--|---|

Art 6.

States Parties shall assure to everyone within their jurisdiction effective protection and remedies, through the competent national tribunals and other State institutions, against any acts of racial discrimination which violate his human rights and fundamental freedoms contrary to this Convention, as well as the right to seek from such tribunals just and adequate reparation or satisfaction for any damage suffered as a result of such discrimination.

Art 7.

States Parties undertake to adopt immediate and effective measures, particularly in the fields of teaching, education, culture and information, with a view to combating prejudices which lead to racial discrimination and to promoting understanding, tolerance and friendship among nations and racial or ethnical groups, as well as to propagating the purposes and principles of the Charter of the

Art 6.

Konvensjonspartene skal sikre at alle som er underlagt deres jurisdiksjon, gis effektiv beskyttelse og effektive rettsmidler gjennom de kompetente nasjonale domstoler og andre statlige organer mot alle rasediskriminerende handlinger som, i strid med denne konvensjon, krenker vedkommendes menneskerettigheter og grunnleggende friheter, samt rett til ved disse domstoler å søke rettferdig og fyllestgjørende erstatning eller oppreisning for enhver skade som er lidt som følge av slik diskriminering.

Art 7.

Konvensjonspartene forplikter seg til å treffe øyeblikkelige og effektive tiltak, særlig på områdene undervisning, utdanning, kultur og informasjon, med sikte på å bekjempe fordommer som fører til rasediskriminering, og å fremme forståelse, toleranse og vennskap mellom nasjoner og grupper med en bestemt rasemessig eller etnisk tilhørighet, samt å spre kunnskap om formålene og prin-

United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, and this Convention.

Part II

Art 8.

1. There shall be established a Committee on the Elimination of Racial Discrimination (hereinafter referred to as the Committee) consisting of eighteen experts of high moral standing and acknowledged impartiality elected by States Parties from among their nationals, who shall serve in their personal capacity, consideration being given to equitable geographical distribution and to the representation of the different forms of civilization as well as of the principal legal systems.
2. The members of the Committee shall be elected by secret ballot from a list of persons nominated by the States Parties. Each State Party may nominate one person from among its own nationals.
3. The initial election shall be held six months after the date of the entry into force of this Convention. At least three months before the date of each election the Secretary-General of the United Nations shall address a letter to the States Parties inviting them to submit their nominations within two months. The Secretary-General shall prepare a list in alphabetical order of all persons thus nominated, indicating the States Parties which have nominated them, and shall submit it to the States Parties.
4. Elections of the members of the Committee shall be held at a meeting of States Parties convened by the Secretary-General at United Nations Headquarters. At that meeting, for which two thirds of the States Parties shall constitute a quorum, the persons elected to the Committee shall be nominees who obtain the largest number of votes and an absolute majority of the votes of the representatives of States Parties present and voting.
5.
 - a. The members of the Committee shall be elected for a term of four years. However, the terms of nine of the members elected at the first election shall expire at the end of two years; immediately after the first election the names of these nine members shall be chosen by lot by the Chairman of the Committee;

sippene i De forente nasjoners pakt, Verdenserklæringen om menneskerettighetene, De forente nasjoners erklæring om avskaffelse av alle former for rasediskriminering og denne konvensjon.

Del II

Art 8.

1. Det opprettes en komité for avskaffelse av rasediskriminering (heretter kalt «komiteen»), bestående av 18 eksperter med godt omdømme og velkjent upartiskhet som konvensjonspartene har valgt ut blant sine statsborgere og som skal fungere i personlig egenkap, samtidig som det tas hensyn til en rettfærdig geografisk fordeling og til at de ulike kulturer og de viktigste rettsystemer blir representert.
2. Komiteens medlemmer skal velges ved hemmelig avstemning, fra en liste over personer som konvensjonspartene har utpekt. Hver konvensjonspart kan utpeke en person blant sine egne statsborgere.
3. Det første valget skal holdes seks måneder etter at denne konvensjon er trådt i kraft. Minst tre måneder før et valg finner sted, skal De forente nasjoners generalsekretær henvende seg skriftlig til konvensjonspartene og oppfordre dem til å presentere sine utpekte kandidater innen to måneder. Generalsekretæren skal sette opp en liste i alfabetisk rekkefølge over alle personer som er utpekt på denne måten, med angivelse av hvilke konvensjonsparter som har utpekt dem, og skal oversende den til konvensjonspartene.
4. Komiteens medlemmer skal velges på et møte mellom konvensjonspartene som er sammekalt av Generalsekretæren, ved De forente nasjoners sete. På dette møtet, som er beslutningsdyktig når to tredjedeler av konvensjonspartene er til stede, er de kandidater valgt som får flest stemmer og et absolutt flertall av stemmene fra de representanter for konvensjonspartene som er til stede og avgir stemme.
5.
 - a. Komiteens medlemmer skal velges for en periode på fire år. For ni av medlemmene som blir valgt ved det første valget, skal imidlertid perioden utløpe etter to år; umiddelbart etter det første valget skal navnene på disse ni medlemmene bestemmes ved loddtrekning foretatt av komiteens leder,

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

- b. For the filling of casual vacancies, the State Party whose expert has ceased to function as a member of the Committee shall appoint another expert from among its nationals, subject to the approval of the Committee.
6. States Parties shall be responsible for the expenses of the members of the Committee while they are in performance of Committee duties (amendment (see General Assembly resolution 47/111 of 16 December 1992)).
- b. For å fylle plasser som blir ledige utenom tur, skal den konvensjonspart hvis ekspert ikke lenger utfører sine oppgaver som komitémedlem, oppnevne en annen ekspert blant sine statsborgere, med forbehold om komiteens godkjenning.
6. Konvensjonspartene skal være ansvarlige for komitémedlemmenes utgifter så lenge de utfører oppgaver for komiteen (endring (se Generalforsamlingens resolusjon 47/111 av 16. desember 1992)).

Art 9.

1. States Parties undertake to submit to the Secretary-General of the United Nations, for consideration by the Committee, a report on the legislative, judicial, administrative or other measures which they have adopted and which give effect to the provisions of this Convention:
- within one year after the entry into force of the Convention for the State concerned; and
 - thereafter every two years and whenever the Committee so requests. The Committee may request further information from the States Parties.
2. The Committee shall report annually, through the Secretary-General, to the General Assembly of the United Nations on its activities and may make suggestions and general recommendations based on the examination of the reports and information received from the States Parties. Such suggestions and general recommendations shall be reported to the General Assembly together with comments, if any, from States Parties.

Art 10.

- The Committee shall adopt its own rules of procedure.
- The Committee shall elect its officers for a term of two years.
- The secretariat of the Committee shall be provided by the Secretary-General of the United Nations.
- The meetings of the Committee shall normally be held at United Nations Headquarters.

Art 11.

- If a State Party considers that another State Party is not giving effect to the provisions of

Art 9.

1. Konvensjonspartene forplikter seg til å forelegge en rapport for De forente nasjoners generalsekretær, med sikte på gjennomgang i komiteen, om de lovgivningsmessige, rettslige, administrative eller andre tiltak som de har vedtatt til gjennomføring av bestemmelsene i denne konvensjon
- innen ett år etter at konvensjonen er trådt i kraft for vedkommende stat, og
 - deretter hvert annet år, og forøvrig på anmodning fra komiteen. Komiteen kan be konvensjonspartene om ytterligere opplysninger.
2. Komiteen skal hvert år gi De forente nasjoners generalforsamling, via Generalsekretæren, en rapport om sin virksomhet, og den kan legge fram forslag og generelle anbefalinger på grunnlag av gjennomgangen av de rapporter og opplysninger som er mottatt fra konvensjonspartene. Generalforsamlingen skal gjøres kjent med slike forslag og generelle anbefalinger, sammen med eventuelle kommentarer fra konvensjonspartene.

Art 10.

- Komiteen skal selv vedta sin forretningsorden.
- Komiteen skal velge sine tillitsmenn for en periode på to år.
- Generalsekretæren for De forente nasjoner skal ivareta komiteens sekretariat.
- Komiteens møter skal vanligvis holdes ved De forente nasjoners sete.

Art 11.

- Dersom en konvensjonspart anser at en annen konvensjonspart ikke gjennomfører bestem-

this Convention, it may bring the matter to the attention of the Committee. The Committee shall then transmit the communication to the State Party concerned. Within three months, the receiving State shall submit to the Committee written explanations or statements clarifying the matter and the remedy, if any, that may have been taken by that State.

2. If the matter is not adjusted to the satisfaction of both parties, either by bilateral negotiations or by any other procedure open to them, within six months after the receipt by the receiving State of the initial communication, either State shall have the right to refer the matter again to the Committee by notifying the Committee and also the other State.
3. The Committee shall deal with a matter referred to it in accordance with paragraph 2 of this article after it has ascertained that all available domestic remedies have been invoked and exhausted in the case, in conformity with the generally recognized principles of international law. This shall not be the rule where the application of the remedies is unreasonably prolonged.
4. In any matter referred to it, the Committee may call upon the States Parties concerned to supply any other relevant information.
5. When any matter arising out of this article is being considered by the Committee, the States Parties concerned shall be entitled to send a representative to take part in the proceedings of the Committee, without voting rights, while the matter is under consideration.

Art 12.

1.
 - a. After the Committee has obtained and collated all the information it deems necessary, the Chairman shall appoint an ad hoc Conciliation Commission (hereinafter referred to as the Commission) comprising five persons who may or may not be members of the Committee. The members of the Commission shall be appointed with the unanimous consent of the parties to the dispute, and its good offices shall be made available to the States concerned with a view to an amicable solution of the matter on the basis of respect for this Convention;
 - b. If the States parties to the dispute fail to reach agreement within three months on all

melsene i denne konvensjon, kan den bringe saken inn for komiteen. Komiteen skal så oversende meddelelsen til den berørte konvensjonspart. Innen tre måneder skal mottakerstaten gi komiteen en skriftlig forklaring eller uttalelse som bringer klarhet i saken, og eventuelt angi hvilke tiltak den har truffet for å rette på forholdet.

2. Dersom saken ikke løses på en måte som er tilfredsstillende for begge parter innen seks måneder etter at mottakerstaten mottok den første meddelelsen, enten ved bilaterale forhandlinger eller ved en annen framgangsmåte som de har til rådighet, skal begge stater ha rett til å bringe saken inn for komiteen på nytt ved å sende en melding til komiteen og til den andre berørte stat.
3. Komiteen skal behandle en sak den har fått seg forelagt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel først etter at den har forvisset seg om at alle tilgjengelige interne rettsmidler er prøvd og uttømt, i samsvar med allment anerkjente prinsipper i folkeretten. Denne regelen skal ikke gjelde når anvendelsen av rettsmidlene tar urimelig lang tid.
4. Komiteen kan i alle saker den får seg forelagt, be de berørte konvensjonsparter legge fram ytterligere opplysninger av betydning for saken.
5. Når komiteen undersøker en sak etter denne artikkel, skal de berørte konvensjonsparter ha rett til å sende en representant som deltar, uten stemmerett, i komiteens arbeid så lenge saken er oppe til behandling.

Art 12.

1.
 - a. Etter at komiteen har innhentet og samlet alle opplysninger den har behov for, skal lederen oppnevne en ad hoc forlikskommisjon (heretter kalt kommisjonen) bestående av fem personer som kan, men ikke behøver, være medlemmer av komiteen. Kommisjonsmedlemmene skal utpekes med enstemmig samtykke fra tvistens parter, og kommisjonen skal stille seg til rådighet for de berørte stater og tilby dem sin bistand i prosessen med å nå fram til en minnelig løsning der utgangspunktet er respekt for denne konvensjon,
 - b. Dersom tvistens parter ikke innen tre måneder blir enige om kommisjonens sam-

or part of the composition of the Commission, the members of the Commission not agreed upon by the States parties to the dispute shall be elected by secret ballot by a two-thirds majority vote of the Committee from among its own members.

2. The members of the Commission shall serve in their personal capacity. They shall not be nationals of the States parties to the dispute or of a State not Party to this Convention.
3. The Commission shall elect its own Chairman and adopt its own rules of procedure.
4. The meetings of the Commission shall normally be held at United Nations Headquarters or at any other convenient place as determined by the Commission.
5. The secretariat provided in accordance with article 10, paragraph 3, of this Convention shall also service the Commission whenever a dispute among States Parties brings the Commission into being.
6. The States parties to the dispute shall share equally all the expenses of the members of the Commission in accordance with estimates to be provided by the Secretary-General of the United Nations.
7. The Secretary-General shall be empowered to pay the expenses of the members of the Commission, if necessary, before reimbursement by the States parties to the dispute in accordance with paragraph 6 of this article.
8. The information obtained and collated by the Committee shall be made available to the Commission, and the Commission may call upon the States concerned to supply any other relevant information.

Art 13.

1. When the Commission has fully considered the matter, it shall prepare and submit to the Chairman of the Committee a report embodying its findings on all questions of fact relevant to the issue between the parties and containing such recommendations as it may think proper for the amicable solution of the dispute.
2. The Chairman of the Committee shall communicate the report of the Commission to each of the States parties to the dispute. These States shall, within three months, inform the Chairman of the Committee whether or not they accept the recommendations contained in the report of the Commission.

menetning, helt eller delvis, skal de kommisjonsmedlemmer som det ikke er enighet om blant tvistens parter, velges av komiteen blant dens egne medlemmer, ved hemmelig avstemning og med to tredjedels flertall.

2. Kommisjonsmedlemmene skal fungere i personlig egenskap. De skal ikke være statsborgere av de stater som er part i tvisten eller av en stat som ikke er konvensjonspart.
3. Kommisjonen skal velge sin leder og vedta sin forretningsorden.
4. Kommisjonens møter skal vanligvis holdes ved De forente nasjoners sete eller et annet sted som kommisjonen finner hensiktsmessig.
5. Det sekretariat som er omhandlet i artikkel 10 nr. 3, skal også stå til rådighet for kommisjonen når en tvist mellom konvensjonspartene medfører at kommisjonen konstitueres.
6. Tvistens parter skal dele alle kommisjonsmedlemmenes utgifter likt seg imellom, i samsvar med beregninger foretatt av De forente nasjoners generalsekretær.
7. Generalsekretæren skal ha myndighet til om nødvendig å betale kommisjonsmedlemmenes utgifter før tvistens parter har dekket dem i samsvar med nr. 6 i denne artikkel.
8. Opplysninger som komiteen har innhentet og samlet, skal stilles til rådighet for kommisjonen, og kommisjonen kan be de berørte stater legge fram ytterligere opplysninger av betydning for saken.

Art 13.

1. Når kommisjonen har ferdigbehandlet saken, skal den utarbeide en rapport som forelegges komiteens leder, med konklusjoner om alle faktiske forhold av betydning for tvisten mellom konvensjonspartene, og med de anbefalinger som den mener er hensiktsmessige for å kunne nå fram til en minnelig løsning av tvisten.
2. Komiteens leder skal oversende kommisjonsrapporten til tvistens parter. Disse stater skal innen tre måneder underrette komiteens leder om de vil ta anbefalingene i kommisjonsrapporten til følge.

3. After the period provided for in paragraph 2 of this article, the Chairman of the Committee shall communicate the report of the Commission and the declarations of the States Parties concerned to the other States Parties to this Convention.

Art 14.

1. A State Party may at any time declare that it recognizes the competence of the Committee to receive and consider communications from individuals or groups of individuals within its jurisdiction claiming to be victims of a violation by that State Party of any of the rights set forth in this Convention. No communication shall be received by the Committee if it concerns a State Party which has not made such a declaration.
2. Any State Party which makes a declaration as provided for in paragraph I of this article may establish or indicate a body within its national legal order which shall be competent to receive and consider petitions from individuals and groups of individuals within its jurisdiction who claim to be victims of a violation of any of the rights set forth in this Convention and who have exhausted other available local remedies.
3. A declaration made in accordance with paragraph 1 of this article and the name of any body established or indicated in accordance with paragraph 2 of this article shall be deposited by the State Party concerned with the Secretary-General of the United Nations, who shall transmit copies thereof to the other States Parties. A declaration may be withdrawn at any time by notification to the Secretary-General, but such a withdrawal shall not affect communications pending before the Committee.
4. A register of petitions shall be kept by the body established or indicated in accordance with paragraph 2 of this article, and certified copies of the register shall be filed annually through appropriate channels with the Secretary-General on the understanding that the contents shall not be publicly disclosed.
5. In the event of failure to obtain satisfaction from the body established or indicated in accordance with paragraph 2 of this article, the petitioner shall have the right to communicate the matter to the Committee within six months.
6.
 - a. The Committee shall confidentially bring any communication referred to it to the

3. Etter utløpet av fristen nevnt i nr. 2 i denne artikkel skal komiteens leder oversende kommisjonsrapporten og de berørte konvensjonsparters erklæringer til de øvrige konvensjonsparter.

Art 14.

1. En konvensjonspart kan på ethvert tidspunkt erklære at den anerkjenner komiteens myndighet til å motta og behandle henvendelser fra enkeltpersoner eller grupper av enkeltpersoner under dens jurisdiksjon som hevder å være offer for denne konvensjonsparts krenkelse av noen av de rettigheter som er angitt i denne konvensjon. Komiteen skal ikke motta noen henvendelse som berører en konvensjonspart som ikke har avgitt en slik erklæring.
2. En konvensjonspart som avgir en erklæring i samsvar med nr. 1 i denne artikkel, kan opprette eller utpeke et organ innenfor rammen av sin interne rettsorden med myndighet til å motta og behandle klager fra enkeltpersoner og grupper av enkeltpersoner under denne parts jurisdiksjon som hevder å være offer for en krenkelse av en rettighet angitt i denne konvensjon, og som har uttømt andre lokale rettsmidler som er til rådighet.
3. En erklæring avgitt i samsvar med nr. 1 i denne artikkel, og navnet på det organ som er opprettet eller utpekt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel, skal av den berørte konvensjonspart deponeres hos De forente nasjoners generalsekretær, som skal oversende kopier til de øvrige konvensjonsparter. En erklæring kan på ethvert tidspunkt trekkes tilbake ved underretning til Generalsekretæren, men slik tilbaketrekning skal ikke berøre henvendelser som allerede er forelagt komiteen.
4. Det organ som er opprettet eller utpekt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel, skal journalføre klagen, og bekreftede kopier av journalen skal hvert år sendes Generalsekretæren via egnede kanaler, men innholdet skal ikke offentliggjøres.
5. Dersom klageren ikke oppnår en tilfredsstillende ordning gjennom det organ som er opprettet eller utpekt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel, skal han eller hun ha rett til å bringe saken inn for komiteen innen seks måneder.
6.
 - a. Komiteen skal i fortrolighet gjøre den konvensjonspart som sies å ha brutt en bestem-

attention of the State Party alleged to be violating any provision of this Convention, but the identity of the individual or groups of individuals concerned shall not be revealed without his or their express consent. The Committee shall not receive anonymous communications.

- b. Within three months, the receiving State shall submit to the Committee written explanations or statements clarifying the matter and the remedy, if any, that may have been taken by that State.
- 7.
- a. The Committee shall consider communications in the light of all information made available to it by the State Party concerned and by the petitioner. The Committee shall not consider any communication from a petitioner unless it has ascertained that the petitioner has exhausted all available domestic remedies. However, this shall not be the rule where the application of the remedies is unreasonably prolonged.
 - b. The Committee shall forward its suggestions and recommendations, if any, to the State Party concerned and to the petitioner.
8. The Committee shall include in its annual report a summary of such communications and, where appropriate, a summary of the explanations and statements of the States Parties concerned and of its own suggestions and recommendations.
9. The Committee shall be competent to exercise the functions provided for in this article only when at least ten States Parties to this Convention are bound by declarations in accordance with paragraph I of this article.

Art 15.

1. Pending the achievement of the objectives of the Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples, contained in General Assembly resolution 1514 (XV) of 14 December 1960, the provisions of this Convention shall in no way limit the right of petition granted to these peoples by other international instruments or by the United Nations and its specialized agencies.
- 2.
- a. The Committee established under article 8, paragraph 1, of this Convention shall receive copies of the petitions from, and submit expressions of opinion and recommendations on these petitions to, the

melse i denne konvensjon, kjent med enhver henvendelse den har fått oversendt, men identiteten til vedkommende enkeltperson eller gruppe av enkeltpersoner skal ikke oppgis uten vedkommendes uttrykkelige samtykke. Komiteen skal ikke motta anonyme henvendelser,

- b. Innen tre måneder skal mottakerstaten gi komiteen en skriftlig forklaring eller uttalelse som bringer klarhet i saken, og eventuelt angi hvilke tiltak den har truffet for å rette på forholdet.
- 7.
- a. Når komiteen behandler en henvendelse, skal den ta i betraktning alle opplysninger den har fått fra den berørte konvensjonspart og fra klageren. Komiteen skal ikke behandle en henvendelse fra en klager uten å ha forvissnet seg om at vedkommende har uttømt alle interne rettsmidler som er til rådighet. Denne regelen skal likevel ikke gjelde når anvendelsen av rettsmidlene tar urimelig lang tid,
 - b. Komiteen skal sende sine eventuelle forslag og anbefalinger til den berørte konvensjonspart og til klageren.
8. Komiteen skal i sin årlige rapport ta inn et sammendrag av slike henvendelser, og eventuelt et sammendrag av forklaringer og uttalelser fra de berørte konvensjonsparter og av sine egne forslag og anbefalinger.
9. Komiteen skal ha myndighet til å utføre de oppgaver som er omhandlet i denne artikkel først når minst ti konvensjonsparter er bundet av erklæringer avgitt i samsvar med nr. 1 i denne artikkel.

Art 15.

1. Inntil de mål er nådd som er satt i erklæringen om uavhengighet for koloniene og deres innbyggere, inntatt i Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV) av 14. desember 1960, skal bestemmelsene i denne konvensjon ikke på noen måte begrense den klagerett som er gitt disse folk gjennom andre internasjonale instrumenter eller gjennom De forente nasjoner og dens særorganisasjoner.
- 2.
- a. Den komité som er opprettet etter artikkel 8 nr. 1, skal motta kopier av klager fra, og komme med uttalelser og anbefalinger om disse klagene til, organer i De forente nasjoner som i sin behandling av klager fra inn-

bodies of the United Nations which deal with matters directly related to the principles and objectives of this Convention in their consideration of petitions from the inhabitants of Trust and Non-Self-Governing Territories and all other territories to which General Assembly resolution 1514 (XV) applies, relating to matters covered by this Convention which are before these bodies.

- b. The Committee shall receive from the competent bodies of the United Nations copies of the reports concerning the legislative, judicial, administrative or other measures directly related to the principles and objectives of this Convention applied by the administering Powers within the Territories mentioned in subparagraph (a) of this paragraph, and shall express opinions and make recommendations to these bodies.
3. The Committee shall include in its report to the General Assembly a summary of the petitions and reports it has received from United Nations bodies, and the expressions of opinion and recommendations of the Committee relating to the said petitions and reports.
4. The Committee shall request from the Secretary-General of the United Nations all information relevant to the objectives of this Convention and available to him regarding the Territories mentioned in paragraph 2 (a) of this article.

Art 16.

The provisions of this Convention concerning the settlement of disputes or complaints shall be applied without prejudice to other procedures for settling disputes or complaints in the field of discrimination laid down in the constituent instruments of, or conventions adopted by, the United Nations and its specialized agencies, and shall not prevent the States Parties from having recourse to other procedures for settling a dispute in accordance with general or special international agreements in force between them.

Part III

Art 17.

1. This Convention is open for signature by any State Member of the United Nations or member of any of its specialized agencies, by any State Party to the Statute of the International Court of Justice, and by any other State which

byggere i ikke-selvstyrte områder og tilsynsområder og alle andre områder der Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV) får anvendelse, arbeider med spørsmål som er direkte knyttet til prinsippene og formålene i denne konvensjon, i saker som dekkes av denne konvensjon, og som er brakt inn for disse organer,

- b. Komiteen skal fra de kompetente organer i De forente nasjoner få oversendt kopier av rapportene om lovgivningsmessige, rettslige, administrative eller andre tiltak som administrasjonen på territoriene nevnt i bokstav a) har anvendt, og som er direkte knyttet til prinsippene og formålene i denne konvensjon, og den skal komme med uttalelser og anbefalinger til disse organer.
3. Komiteen skal i sin rapport til Generalforsamlingen ta inn et sammendrag av klager og rapporter som den har mottatt fra organer i De forente nasjoner, samt komiteens uttalelser og anbefalinger i forbindelse med disse klager og rapporter.
4. Komiteen skal be De forente nasjoners generalsekretær om alle opplysninger med tilknytning til formålene i denne konvensjon som han har til rådighet om territoriene nevnt i nr. 2 bokstav a) i denne artikkel.

Art 16.

Bestemmelsene i denne konvensjon om løsning av tvister eller klager skal ikke berøre andre framgangsmåter for løsning av tvister eller klager om diskriminering som er fastlagt i vedtektene til, eller konvensjoner vedtatt av, De forente nasjoner og dens særorganisasjoner, og skal ikke være til hinder for at konvensjonspartene benytter andre framgangsmåter for å løse en tvist i samsvar med generelle eller særskilte internasjonale avtaler som er i kraft dem imellom.

Del III

Art 17.

1. Denne konvensjon er åpen for undertegning av enhver stat som er medlem av De forente nasjoner eller en av dens særorganisasjoner, av enhver stat som er part i Den internasjonale domstols vedtekter, og av enhver annen stat

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

has been invited by the General Assembly of the United Nations to become a Party to this Convention.

2. This Convention is subject to ratification. Instruments of ratification shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations.

Art 18.

1. This Convention shall be open to accession by any State referred to in article 17, paragraph 1, of the Convention.
2. Accession shall be effected by the deposit of an instrument of accession with the Secretary-General of the United Nations.

Art 19.

1. This Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of the deposit with the Secretary-General of the United Nations of the twenty-seventh instrument of ratification or instrument of accession.
2. For each State ratifying this Convention or acceding to it after the deposit of the twenty-seventh instrument of ratification or instrument of accession, the Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of the deposit of its own instrument of ratification or instrument of accession.

Art 20.

1. The Secretary-General of the United Nations shall receive and circulate to all States which are or may become Parties to this Convention reservations made by States at the time of ratification or accession. Any State which objects to the reservation shall, within a period of ninety days from the date of the said communication, notify the Secretary-General that it does not accept it.
2. A reservation incompatible with the object and purpose of this Convention shall not be permitted, nor shall a reservation the effect of which would inhibit the operation of any of the bodies established by this Convention be allowed. A reservation shall be considered incompatible or inhibitive if at least two thirds of the States Parties to this Convention object to it.
3. Reservations may be withdrawn at any time by notification to this effect addressed to the Secretary-General. Such notification shall take effect on the date on which it is received.

som De forente nasjoners generalforsamling har oppfordret til å bli part i denne konvensjon.

2. Denne konvensjon skal ratifiseres. Ratifikasjonsdokumentene skal deponeres hos De forente nasjoners generalsekretær.

Art 18.

1. Denne konvensjon skal være åpen for tiltrødelse av enhver stat som er nevnt i artikkel 17 nr. 1.
2. Tiltredelse skal skje ved deponering av et tiltredelsesdokument hos De forente nasjoners generalsekretær.

Art 19.

1. Denne konvensjon skal tre i kraft den trettiende dagen etter den dag det tjuesjuende ratifikasjons- eller tiltredelsesdokumentet er deponert hos De forente nasjoners generalsekretær.
2. For hver stat som ratifiserer denne konvensjon eller tiltrer den etter at det tjuesjuende ratifikasjons- eller tiltredelsesdokument er deponert, skal konvensjonen tre i kraft den trettiende dagen etter den dag dens eget ratifikasjons- eller tiltredelsesdokument er deponert.

Art 20.

1. De forente nasjoners generalsekretær skal motta tekstene til de forbehold som er tatt på ratifikasjons- eller tiltredelsestidspunktet, og oversende dem til alle stater som er eller kan bli part i denne konvensjon. En stat som har innsigelser mot et forbehold, skal innen en frist på nitti dager fra meddelelsestidspunktet underrette Generalsekretæren om at den ikke godtar forbeholdet.
2. Det kan ikke tas forbehold som er uforenlig med denne konvensjons formål og mål, eller som vil kunne hindre virksomheten i noen av de organer som er opprettet i henhold til konvensjonen. Et forbehold skal anses som uforenlig eller hindrende dersom minst to tredjedeler av konvensjonspartene har innsigelser mot det.
3. Forbehold kan på ethvert tidspunkt trekkes tilbake ved underretning til Generalsekretæren. Underretningen får virkning fra den dag den er mottatt.

Art 21.

A State Party may denounce this Convention by written notification to the Secretary-General of the United Nations. Denunciation shall take effect one year after the date of receipt of the notification by the Secretary-General.

Art 22.

Any dispute between two or more States Parties with respect to the interpretation or application of this Convention, which is not settled by negotiation or by the procedures expressly provided for in this Convention, shall, at the request of any of the parties to the dispute, be referred to the International Court of Justice for decision, unless the disputants agree to another mode of settlement.

Art 23.

1. A request for the revision of this Convention may be made at any time by any State Party by means of a notification in writing addressed to the Secretary-General of the United Nations.
2. The General Assembly of the United Nations shall decide upon the steps, if any, to be taken in respect of such a request.

Art 24.

The Secretary-General of the United Nations shall inform all States referred to in article 17, paragraph 1, of this Convention of the following particulars:

- a. Signatures, ratifications and accessions under articles 17 and 18;
- b. The date of entry into force of this Convention under article 19;
- c. Communications and declarations received under articles 14, 20 and 23;
- d. Denunciations under article 21.

Art 25.

1. This Convention, of which the Chinese, English, French, Russian and Spanish texts are equally authentic, shall be deposited in the archives of the United Nations.
2. The Secretary-General of the United Nations shall transmit certified copies of this Convention to all States belonging to any of the categories mentioned in article 17, paragraph 1, of the Convention.

Art 21.

En konvensjonspart kan si opp denne konvensjon ved skriftlig underretning til De forente nasjoners generalsekretær. Oppsigelsen får virkning ett år etter den dag Generalsekretæren mottar underretningen.

Art 22.

En tvist mellom to eller flere konvensjonsparter om fortolkningen eller anvendelsen av denne konvensjon som ikke løses ved forhandlinger eller ved hjelp av de framgangsmåter som er uttrykkelig fastlagt i denne konvensjon, skal på anmodning fra en av tvistens parter henvises til Den internasjonale domstol til avgjørelse, med mindre tvistens parter blir enige om å løse tvisten på annen måte.

Art 23.

1. Enhver konvensjonspart kan på ethvert tidspunkt anmode om endringer i denne konvensjon ved skriftlig underretning til De forente nasjoners generalsekretær.
2. De forente nasjoners generalforsamling skal treffe beslutning om hvilke tiltak som eventuelt skal treffes i forbindelse med en slik anmodning.

Art 24.

De forente nasjoners generalsekretær skal underrette alle stater nevnt i artikkel 17 nr. 1 om følgende:

- a. undertegninger, ratifikasjoner og tiltredelser etter artikkel 17 og 18,
- b. datoen for denne konvensjons ikrafttredelse etter artikkel 19,
- c. meddelelser og erklæringer mottatt etter artikkel 14, 20 og 23,
- d. oppsigelser etter artikkel 21.

Art 25.

1. Denne konvensjon, hvis engelske, franske, kinesiske, russiske og spanske tekst har samme gyldighet, skal deponeres i De forente nasjoners arkiver.
2. De forente nasjoners generalsekretær skal oversende bekreftede kopier av denne konvensjon til alle stater som tilhører en av kategoriene nevnt i artikkel 17 nr. 1.

Vedlegg 2**Lovspeil****Likestillingsloven**

Likestillingsloven	Ledd	Pkt.	Ny lov
§ 1	1		§ 1, 1. og 2. ledd
	2		§ 1, 1. og 2. ledd og § 5
§ 1 a	1		§ 12
	2	1	§ 23
		2	§ 14
	3	1	§ 24, 1. ledd bokstav a og 2. ledd
		2	§ 24, 1. ledd bokstav b og 2. ledd
	4		§ 24, 3. ledd
	5		§ 26
§ 2	1		§ 2, 1. ledd
	2		§ 26, 3. ledd
	3	1	§ 2, 2. ledd
		2	Opphevet ved lov 10. juni 2005 nr. 40
	4		§ 3, 2. ledd
§ 3	1		§ 5, 1. ledd, 1. pkt. og 2. ledd
	2 nr. 1		§ 5, 3. ledd
			§ 5, 1. ledd, 2. og 3. pkt., samt § 5, 3. ledd
	2 nr. 2	1	§ 5, 3. ledd
		2	§ 5, 1. og 3. ledd
	3		§ 5, 4. ledd
	4		§ 6
	5		§ 6
	6		§ 9
	7		§ 10
8		§ 11	
§ 3 a	1	1	§ 7, 1. ledd
		2	§ 6
	2		§ 7, 2. ledd

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Likestillingsloven	Ledd	Pkt.	Ny lov
§ 4	1		§ 17, 1. ledd, bokstav a
	2		§ 17, 1. ledd, bokstav b og e
	3		§ 18
	4		§ 19
§ 4a			§ 20
§ 5			§ 21
§ 6			§ 5, jf. § 2
§ 7			§ 16
§ 8	1		§ 5
	2		§ 7
§ 8a	1		§ 8, 1. ledd
	2	1	§ 8, 2. ledd
		2	§ 8, 3. ledd
	3		§ 15 og § 25
	4		§ 26
	5		Oppheves
§ 9			§ 26
§ 16			§ 27
§ 17	1		§ 28, 1.ledd, 2. ledd, første pkt. og 3. ledd
	2		§ 28, 4. ledd
§ 20	1		§ 3, 1. ledd
	2		Opphevet
§ 21			§ 13

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven	Ledd	Pkt.	Ny lov
§ 1			§ 1
§ 2			§ 5
§ 3	1	1	§ 2
		2 og 3	§ 7
	2		§ 3, 1. ledd
	3		§ 3, 2. ledd
§ 3 a	1		§ 13
	2	1	§ 20, 1. ledd, 1. pkt. og 2. ledd
		2	§ 20, 1. ledd, 2. pkt.
		3	§ 14
	3		§ 21, 1. og 2. ledd
	4		§ 21, 3. ledd
	5		§ 23
§ 4	1		§ 6, 1. ledd, 1. og 2. pkt., samt 2. ledd
	2		§ 6, 3. ledd
	3		§ 6, 4. ledd
	4		§ 7
	5		§ 12
§ 5	1		§ 9
	2		§ 12
	3		§ 15 og § 22
§ 6	1		§ 11
	2		§ 12
§ 7			§ 17
§ 8			§ 8
§ 9			§ 10
§ 10			§ 24
§ 11			§ 18
§ 12			§ 27
§ 13			§ 23
§ 14	1		§ 25, 1. – 3. ledd
	2	1	§ 25, 1. – 3. ledd
		2	Oppheves
	3		§ 25
§ 15			§ 26

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	Ledd	Pkt.	Ny lov
§ 1	1		§ 1, 1. ledd
	2		§ 1, 2. ledd
§ 2	1		§ 2
	2	1	§ 3, 1. ledd
	2	2	§ 3, 2. ledd, 1. og 2. pkt.
		3	§ 3, 2. ledd, 3. pkt.
	3		§ 3, 3. ledd
§ 3	1		§ 18
	2	1 – 2	§ 24
	2	3	§ 19
	3 – 4		§ 25
	5		§ 28
§ 4	1		§ 5, 1. ledd 1. pkt. og 2. ledd
	2		§ 5, 3. ledd
	3		§ 5, 4. ledd
	4	1	§ 6
		2	§ 6
	5		§ 5, 1. ledd, 2. og 3. pkt.
	6		§ 11
	7		§ 12, 2. ledd
§ 5			§ 7
§ 6	1 – 2		§ 8
	3		§ 8, jf. § 5, 1. ledd
	4		§ 11
	5		§ 20 og § 27
§ 7	1		§ 10
	2		§ 11
§ 8	1–3		§ 9
	4		§ 11
§ 9	1-3		§ 13, 1.-3. ledd
	4		§ 12, 1. ledd
	5-6		§ 13, 4.-5. ledd
§ 10			§ 15

Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	Ledd	Pkt.	Ny lov
§11			§ 14
§12	1	1	§ 26, 1. ledd
		2	§ 21, jf. § 12
	2		§ 17, 1.ledd
	3		§ 16, 1. ledd, 1. pkt.
	4		§ 16, 1. ledd, 2. pkt.
	5		§ 16, 2. ledd og § 17, 2. ledd og § 26, 2. ledd
	6		§ 12, 1. ledd
§ 13			§ 30
§ 14			§ 22
§ 15			§ 32
§ 16	1	1	§ 28
		2	§ 28, 2. ledd, bokstav d
	2		§ 29, 1. og 2. ledd
	3		§ 29, 3. ledd
	4		§ 29, 4. ledd
	5		§ 29, 5. ledd
§ 17			§ 31

=====

Offentlige institusjoner kan bestille flere eksemplarer fra:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Opplysninger om abonnement, løssalg og pris får man hos:
Fagbokforlaget
Postboks 6050, Postterminalen
5892 Bergen
E-post: offpub@fagbokforlaget.no
Telefon: 55 38 66 00
Faks: 55 38 66 01
www.fagbokforlaget.no/offpub

Publikasjonen er også tilgjengelig på www.regjeringen.no

Trykk: 07 Xpress AS 03/2013

