

# Innst. O. nr. 37

(2001-2002)

## Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)

Ot.prp. nr. 6 (2001-2002), jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001)

Til Odelstinget

### 1. SAMMENDRAG

#### 1.1 Hovedinnholdet i proposisjonen

##### 1.1.1 Innledning

Barne- og familiedepartementet legger med dette fram forslag til endringer i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven). Hovedformålet med endringene er å få en mer framtidigrettet likestillingslov som er egnet til å møte de utfordringer som samfunnsutviklingen stiller oss overfor. I proposisjonen foreslås det endringer i gjeldende likestillingslov, samt forslag til nye bestemmelser, blant annet en ny bestemmelse om seksuell trakassering. Det foreslås videre en endring i regnskapsloven §3-3 og i kommuneloven § 48 nr. 5, idet plikt til å redegjøre for likestilling i årsberetningen mv. foreslås inntatt også der.

Forslagene som fremmes i Ot.prp. nr. 6 (2001-2002) er i samsvar med forslagene som ble fremmet i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) som ikke ble behandlet i stortingsperioden 1997-2001, dog slik at forslag til ikrafttredelse er noe endret.

##### 1.1.2 De ulike forslagene

Etter dagens lov påligger det offentlige myndigheter å legge til rette for likestilling på alle samfunnsområder. Det foreslås en skjerping av denne aktivitetsplikten. Det foreslås videre at også private arbeidsgivere og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner pålegges å fremme likestilling innen sin virksomhet og sitt ansvarsområde.

Videre foreslås det å pålegge offentlige og private virksomheter å redegjøre for likestillingssituasjonen i virksomheten i årsberetninger og i årlige budsjetter. Kravet skal omfatte alle virksomheter - offentlige og privateide - som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger. Offentlige virksomheter som ikke er pålagt å ut-

arbeide årsberetninger, skal redegjøre for likestilling i de årlige budsjettene. Reglene om aktivitetsplikt og plikt til redegjørelse foreslås samlet i en ny §1a. Det foreslås videre en endring i regnskapsloven § 3-3 og kommuneloven § 48, idet plikt til å redegjøre for likestilling mv. i årsberetningen også foreslås inntatt her.

Departementet foreslår videre å skjerpe likestillingsloven § 3, som stiller opp et forbud mot forskjellsbehandling av kvinner og menn. Det foreslås endringer i definisjonen av direkte og indirekte diskriminering med sikte på å få bedre samsvar mellom lovens ordlyd, Likestillingsombudets praksis og EF-rettslige krav.

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene - positiv særbehandling av det ene kjønn - er i dag hjemlet i likestillingsloven §§3 og 6. Departementet foreslår å oppheve særregelen for utdanningsområdet i § 6 tredje ledd, og å samle reglene om positiv særbehandling i en ny § 3a.

Departementet foreslår videre å endre likelønnsbestemmelsen (§ 5) slik at adgangen til å sammenlikne på tvers av faggrenser eller tariffavtaler kommer klart fram. Det foreslås videre å ta inn i loven sentrale momenter som skal inngå i vurderingen av om arbeidene er av lik verdi. Det foreslås ikke å gjøre endringer i virksomhetsbegrepet. Stat og kommune vil altså hver for seg fortsatt anses som én virksomhet.

Det foreslås heller ikke å endre sammensetningen av Klagenemnda for likestilling. For å styrke muligheten til å få en vurdering av om en tariffavtale er i strid med likestillingsloven, foreslår departementet at Klagenemnda for likestilling skal kunne uttale seg om dette spørsmålet, uavhengig av om spørsmålet er knyttet til et konkret ansettelsesforhold. Nemndas uttalelse vil kunne rette søkelyset mot tariffavtaler som ikke tar tilstrekkelig hensyn til likestillingsloven og

føre til at tariffpartene legger avtalen fram for Arbeidsretten for en vurdering av den, i forhold til likestillingsloven.

Departementet foreslår å innføre en ny regel om objektivt erstatningsansvar for arbeidsgivere som bryter likestillingslovens bestemmelser om likebehandling ved ansettelser og i ansettelsesforhold. Det skal ikke være et vilkår for å få tilkjent erstatning at man har lidt økonomisk tap. Disse endringene vil bidra til å gjøre sanksjoneringen av likestillingsloven mer effektiv, og til at norsk regelverk blir i overensstemmelse med EØS-avtalen.

Departementet foreslår videre å samle reglene om delt bevisbyrde, nedfelt i §§ 4-6, i en ny § 16. Anvendelsesområdet for bevisbyrdereglene vil bli noe videre enn det som er nedfelt i likestillingsloven §§ 4-6 i dag. Norge vil dermed implementere EU-direktivet om delt bevisbyrde i tråd med Stortingets vedtak 10. desember 1999.

Det foreslås også en ny § 8a om vern mot seksuell trakassering. Bestemmelsen pålegger arbeidsgivere, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner et ansvar for å forhindre at noen utsettes for seksuell trakassering. Det foreslås at vernet mot seksuell trakassering skal kunne håndheves av Likestillingsombudet og Klagenemnda.

I tillegg foreslås det et generelt forbud mot seksuell trakassering, som skal gjelde på alle samfunnsområder. Brudd på denne bestemmelsen skal håndheves ved de alminnelige domstoler og kan medføre erstatningsansvar etter de alminnelige erstatningsregler.

De øvrige endringene er av mer administrativ karakter. Departementet foreslår å oppheve likestillingsloven § 16 som regulerer taushetsplikt for de som utfører tjeneste eller arbeid for Likestillingsombudet og Klagenemnda, idet forvaltningslovens regler om taushetsplikt er tilstrekkelige.

Det foreslås at likestillingsloven § 9 endres slik at Kompetansesenter for likestilling endrer navn til Likestillingssenteret.

### *1.1.3 Ansettelser og utnevnelser i Den norske kirke*

I dag gjelder likestillingsloven på alle områder med unntak av indre forhold i trossamfunn, jf. likestillingsloven § 2 første ledd. Ansettelser og utnevnelser i Den norske kirke fortolkes i henhold til lovens forarbeider og praksis som indre forhold som er unntatt fra lovens virkeområde. Høringsnotatet inneholdt ikke forslag til endringer i § 2.

### *1.1.4 Kjønnrepresentasjon i styrer mv.*

Høringsnotatet tok opp ulike måter å regulere kjønnrepresentasjon i styrer i privat sektor, uten at de juridiske spørsmålene var nærmere utredet. Høringsrunden viste svært ulike syn på de framsatte forslagene. Barne- og familiedepartementet har i samarbeid med Justisdepartementet iverksatt en utredning av

krav om kjønnrepresentasjon i styrer i privat sektor. Det har på bakgrunn av utredningen blitt fremmet forslag om kjønnrepresentasjon i styrer i privat og offentlig virksomhet. Høringsbehandlingen av forslagene er nå gjennomført.

### *1.1.5 Etnisk diskriminering*

I høringsnotatet uttalte Barne- og familiedepartementet at likestillingsloven er anvendelig også i forhold til den kjønnsdiskriminering som rammer minoritetskvinner. Av den grunn ble det ikke fremmet noe forslag som særlig skulle omfatte denne gruppen, da loven allerede gir et slikt vern.

Barne- og familiedepartementet har vurdert spørsmålet og har kommet til at man vil avvente innstillingen til lovutvalget som skal utarbeide ny lov mot etnisk diskriminering.

## **1.2 Plikt til å arbeide for likestilling**

### *1.2.1 Departementets vurderinger og forslag*

#### *1.2.1.1 Utvidelse av anvendelsesområdet for aktivitetsplikten*

Departementet foreslår en utvidelse og en skjerping av aktivitetsplikten i § 1 annet ledd i tråd med høringsnotatet og de fleste høringsinstansenes syn.

Departementet mener at bestemmelsen har hatt betydning som rettesnor for offentlige myndigheters virksomhet. Den signaliserer også at man kan forvente at det offentlige legger vekt på og gir en viss forrang for likestillingshensyn.

Departementet mener imidlertid at ansvaret for å legge til rette for og å fremme likestilling ikke skal eller kan være et ansvar bare for offentlige myndigheter. Offentlige myndigheter er kun en av flere aktører på sentrale samfunnsområder. Det framstår som viktig at loven signaliserer at også andre aktører har et ansvar for likestillingsarbeidet.

Departementet mener at arbeidslivet peker seg ut. Mulighetene for å gjennomføre likestilling mellom kjønnene henger tett sammen med situasjonen og utviklingen på dette området. De innflytelsesrike aktørene på dette området - partene i arbeidslivet i tillegg til offentlige myndigheter - har derfor store muligheter til å legge føringer på og skape framdrift i likestillingsarbeidet.

§ 1 annet ledd er blitt fortolket slik at den også gjelder det offentlige som arbeidsgiver. Med andre ord foreligger det allerede en aktivitetsplikt for arbeidsgivere i offentlig sektor, mens verken arbeidsgivere i privat sektor eller arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene har et uttrykkelig ansvar for, eller plikt til, å fremme likestilling.

Departementet mener at en utvidelse av virkeområdet for § 1 annet ledd, til å omfatte arbeidsgivere i privat sektor og alle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, vil kunne signalisere og skjerpe bevisst-

heten om det kollektive ansvaret for å drive likestillingsarbeidet framover. Økt bevisstgjøring er en forutsetning for en konkret og ikke minst målrettet innsats for å fremme likestilling. Utvidelse av virkeområdet vil også gi Likestillingsombudet en klarere hjemmel for å ta initiativ overfor en virksomhet uten at det nødvendigvis foreligger en direkte overtredelse av loven.

#### *1.2.1.2 Ansvarsområde*

Ansvarsområdet for en bestemmelse om aktivitetsplikt vil være noe forskjellig for offentlige myndigheter, arbeidsgivere og for arbeidslivets organisasjoner.

For offentlige myndigheter vil kravet til aktivitet, som tidligere, gjelde for de fagområder den offentlige myndighet har et særlig ansvar for.

For den enkelte arbeidsgiver - privat som offentlig - vil plikten til aktivitet knytte seg til arbeidsgiverens personalpolitiske funksjoner i vid forstand.

For arbeidslivets organisasjoner vil aktivitetsplikten omfatte virksomheten som part i tariffavtaler eller som interesseorganisasjon for arbeidsgivere og arbeidstakere. Aktivitetsplikten omfatter altså formålet eller gjenstanden for organisasjonens drift. Aktivitetsplikten må ses i sammenheng med avtaleforhandlinger og muligheter til å drive holdningsskapende arbeid overfor egen medlemsmasse.

#### *1.2.1.3 Innholdet i aktivitetsplikten*

Gjeldende likestillingslov er formulert slik at offentlige myndigheter «skal legge forholdene til rette» for likestilling mellom kjønnene. Kravet til aktivitet er med andre ord relativt vagt formulert i selve lovteksten. I forarbeidene kommer kravet til handling noe klarere fram ved at det snakkes om at det er nødvendig med en rekke tiltak utover likestillingslovens enkeltbestemmelser for å fremme likestilling. Utgangspunktet fra de gamle forarbeidene - behov for konkrete tiltak utover lovbestemt plikt til ikke å diskriminere på grunn av kjønn - vil være det samme i dag.

Departementet foreslår at lovteksten sterkere skal gi uttrykk for plikten til å arbeide for likestilling enn hva den gjør i dag. Departementet mener det må stilles et uttrykkelig krav til aktivitet, og at denne aktiviteten både skal være målrettet og planmessig. Med aktivitet menes at myndighetene, arbeidsgiverne og organisasjonene ikke bare skal unngå diskriminering, men at de også har en forpliktelse til aktivt å iverksette konkrete tiltak for å fremme likestilling.

Med at aktiviteten skal være «målrettet» mener departementet at man på en klar måte bør definere både målet for arbeidet, og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette. At arbeidet i tillegg må være planmessig innebærer at man utarbeider og følger en bevisst strategi.

I forhold til det offentlige innebærer aktivitetsplikten ikke bare en plikt til å gjennomføre konkrete

likestillingstiltak, men også å se til at likestillingshensynet integreres i all offentlig virksomhet. Dette innebærer for eksempel å ta initiativ til endring av regelverk som strider mot likestillingsloven, og påse at forslag til nytt regelverk er i samsvar med denne. Videre vil aktivitetsplikten omfatte både iverksetting av forvaltningstiltak som har som konkret siktemål å fremme likestilling, samt plikt til å påse at øvrige forvaltningsvedtak gjennomføres i samsvar med likestillingspolitiske hensyn.

#### *1.2.1.4 Håndheving av bestemmelsen om aktivitetsplikt*

Når departementet med dette foreslår å skjerpe og utvide bestemmelsen, er det for å signalisere og øke bevisstheten om betydningen av likestillingsfremmende tiltak. Lovendringen vil også signalisere at ansvaret for likestillingsarbeidet ikke bare påligger den offentlige sektor, men også den private. Videre ønsker departementet at loven skal føre til at likestilling prioriteres slik at konkrete tiltak settes i verk.

Endringen innebærer at Likestillingsombudet, med hjemmel i likestillingsloven § 11 kan ta opp likestillings spørsmål med både arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner, i tillegg til offentlige myndigheter, som dagens bestemmelse allerede gir mulighet til. Dette kan det være behov for selv om det ikke kan påvises en overtredelse av loven. Likestillingsombudet vil med denne hjemmelen kunne ta initiativ til å påpeke forholdene og vise til plikten til å iverksette tiltak for å rette opp problemet. Unnlattelse av å etterkomme Likestillingsombudets oppfordring vil ikke kunne sanksjoneres. Det vil imidlertid være nær sammenheng mellom aktivitetsplikten og plikten til å redegjøre for likestilling i årsberetninger mv. Plikten til å redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling kan indirekte medvirke til at bestemmelsen følges opp, ved at redegjørelsen kan synliggjøre behov for konkrete tiltak.

#### *1.2.1.5 Plassering*

Departementet foreslår at bestemmelsen om aktivitetsplikt flyttes fra formålsbestemmelsen i § 1 til en ny § 1a. Grunnen til dette er at bestemmelsen i mindre grad hører hjemme i en formålsbestemmelse, og at en egen bestemmelse vil innebære en sterkere synliggjøring av kravet. Videre mener departementet at den nære sammenhengen det er mellom aktivitetsplikten og plikt til å redegjøre for tilstanden vedrørende likestilling tilsier en plassering i samme bestemmelse.

### **1.3 Redegjørelse for likestilling i årsberetning mv.**

#### *1.3.1 Departementets vurderinger og forslag*

##### *1.3.1.1 Innledning*

Departementet ønsker å foreslå en bestemmelse om redegjøringsplikt for offentlige og private verk-

somheter om status for likestilling mellom menn og kvinner i egen virksomhet. Departementet mener en bestemmelse om pliktige redegjørelser vil kunne skape økt og mer systematisk oppmerksomhet på likestilling og kjønnsperspektiv i virksomheten. Gjennom en redegjørelse for tilstanden når det gjelder likestilling må virksomheten vie oppmerksomhet og reflektere rundt disse forholdene. Departementet håper at redegjørelsesplikten vil bidra til at personalpolitiske spørsmål vurderes i et kjønnsperspektiv, samtidig som det iverksettes konkrete tiltak både for å hindre diskriminerende forhold og for å fremme likestilling. Når det gjelder sistnevnte forhold vil kartleggingen også kunne vise om virksomheten har oppfylt sin aktivitetsplikt, hvilket kan bidra til at denne plikten blir mer enn en papirbestemmelse.

En redegjørelse for likestilling kan videre få betydning for arbeidsgiverne når det gjelder arbeidet med å forhindre forskjellsbehandling. Arbeidsgivere som oppfyller redegjørelsesplikten vil bli mer bevisste på likestillingsrelevante forhold i virksomheten, og risikerer etter departementets vurdering i mindre utstrekning å forskjellsbehandle sine ansatte.

Redegjørelsen inntas i virksomhetens årsberetning. Årsberetningen er også en viktig kilde for den som søker informasjon om en virksomhet. Her kan utenforstående søke informasjon om forhold som ikke har umiddelbar tilknytning til virksomhetens økonomi, men som likevel kan gi viktig informasjon om virksomheten. I et moderne samfunn der fokus i langt større grad enn tidligere er rettet inn mot hvordan næringslivet drar nytte av menneskelige ressurser, vil virksomhetenes holdning til sosiale forhold, arbeidsmiljø og likestilling, være viktige indikatorer på dens tilpasningsevne i markedet, og kan også si noe om virksomheten som arbeidsplass. Slik informasjon kan være til nytte for blant annet offentlige myndigheter, aksjeeiere, ansatte, arbeidssøkende, samarbeidspartnere og allmennheten.

I forhold til det internasjonale arbeidet som foregår når det gjelder utvikling av regnskap som viser humankapitalen, kan en bestemmelse om redegjørelse for likestilling være en god begynnelse.

Forslaget innebærer ikke en plikt til å utvikle og sette i verk tiltak slik som for eksempel et krav om handlingsplaner ville gjøre. Det vil også være tilpasset eksisterende forpliktelser pålagt både private og offentlige virksomheter. Forslaget er etter departementets vurdering lite byråkratisk og krever ikke utarbeiding av ytterligere dokumenter og skjema eller nye rutiner, men forutsetter en relativt liten ekstra innsats ved utarbeiding av årsberetningene.

### *1.3.1.2 Hvem som omfattes av bestemmelsen*

Departementet foreslår at bestemmelsen om redegjørelsesplikt for det første skal omfatte alle virksomheter som gjennom lov er pålagt å utarbeide årsberet-

ning. Dette gjelder både offentlige og private virksomheter. Ved å henvise til eksisterende lovregler om årsberetninger får man en klar og praktisk avgrensning. For det andre skal bestemmelsen gjelde for offentlige myndigheter for øvrig, dvs. de som ikke faller inn under lovregler om årsberetninger.

Regnskapsloven pålegger alle som er regnskapspliktige å utarbeide årsberetning, f.eks. aksjeselskap, statsforetak, banker og forsikringsselskap.

I tillegg omfatter regnskapsplikten enkelte andre organisasjonsformer eller selskap som er regulert i særlige lover med henvisning til regnskapsloven. Dette gjelder for eksempel stiftelser, jf. stiftelsesloven § 10. Disse vil være underlagt plikten til å utarbeide årsberetning, og vil derfor være omfattet av redegjørelsesplikten etter likestillingsloven.

En del mindre virksomheter er uttrykkelig unntatt fra regnskapsloven, og er heller ikke pålagt å utarbeide årsberetning etter annet lovverk. Disse faller derfor utenfor forslaget som fremmes her.

Det er noen få selskaper som ikke faller inn under reglene om årsberetning i regnskapsloven, men som gjennom annet lovverk er pålagt å utarbeide årsberetning. Et eksempel er Norsk Tipping AS som er pliktig til å utarbeide årsmelding etter lov om pengespil l §7. Et annet eksempel er kommuneloven § 48 nr. 1 jf. nr. 5 som retter seg mot kommuner og fylkeskommuner. Slike virksomheter vil være omfattet av redegjørelsesplikten etter likestillingsloven.

Forslaget om plikt til å redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling skal som nevnt også omfatte offentlige myndigheter som ikke er lovpålagt å utarbeide årsberetning. Departementet foreslår at disse skal redegjøre for likestilling i årsbudsjettene. Når det gjelder departementene med underliggende etater mv. må en slik rapportering foretas i Stortingsproposisjon nr. 1. Når det gjelder andre offentlige myndigheter skal disse rapportere i sine respektive budsjetter.

### *1.3.1.3 Innholdet i redegjørelsen*

Redegjørelsen skal være en beskrivelse av den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling og eventuelle planlagte eller iverksatte tiltak i virksomheten. Hvor omfattende omtalen skal være må tilpasses virksomhetens størrelse, slik at jo større virksomhet det er tale om, dess mer kan en forvente av omtalen. Videre vil det kunne stilles større krav til offentlige virksomheters redegjørelse.

Plikten til redegjørelse forutsetter en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten. Det er særlig lønns- og andre personalpolitiske forhold som vil være mest aktuelle.

Hvis det er praksis i virksomheten som er i strid med likestillingsloven, følger det av lovens diskrimineringsforbud at det skal settes i verk tiltak for å hindre dette. Også slike tiltak, og angivelse av når de

planlegges gjennomført, skal beskrives i redegjørelsen.

#### 1.3.1.4 Håndheving

Departementet foreslår at bestemmelsen om plikt til å redegjøre for likestilling skal håndheves etter likestillingslovens vanlige system.

Likestillingsombudet kan etter klage eller på eget initiativ kontrollere at årsberetningene tilfredsstiller lovens krav. Dette innebærer at Ombudet både kan kontrollere at virksomheten faktisk har en redegjørelse om likestilling, og selve innholdet i den. Hvis årsberetningen har en mangelfull redegjørelse kan Ombudet med hjemmel i likestillingsloven § 11 ta kontakt med virksomheten for å påpeke dette og informere om lovens krav. Likestillingsombudets avgjørelse skal kunne påklages til Klagenemnda for likestilling som kan overprøve alle sider ved Ombudets behandling av saken.

Departementet foreslår at plikten til å redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling blant annet inntas i regnskapslovens bestemmelse om årsberetningens innhold. Regnskapslovens bestemmelser om årsberetninger håndheves av Regnskapsregisteret. Departementet finner det imidlertid ikke betenkelig med et tosporet håndhevingssystem. Håndheving etter regnskapsloven innebærer en formalkontroll, dvs. at det kun kontrolleres at de relevante dokumenter faktisk er innsendt, mens Likestillingsombudet vil kunne foreta en innholdskontroll. Dette innebærer at en redegjørelse godt kan godkjennes etter regnskapslovens system, men samtidig være i strid med likestillingslovens redegjøringsplikt.

### 1.4 Forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn

#### 1.4.1 Departementets vurderinger og forslag

Departementet foreslår en ny definisjon av begrepet forskjellsbehandling. Det foreslås også en viss skjerpelse av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel. Departementets forslag ligger i sitt materielle innhold tett opp til høringsnotatet, men har en annen ordlyd som dekker formålet bak lovendringen bedre. I forslaget ligger det også en viss skjerpelse av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling.

Departementet foreslår i samsvar med høringsnotatet å ta inn begrepene direkte og indirekte i lovteksten. De anvendes i likestillingsdirektivene vi er bundet av gjennom EØS-avtalen.

Departementet har vurdert spørsmålet om å endre definisjonen på forskjellsbehandling i likestillingslovens generalklausul, med sikte på forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel og indirekte forskjellsbehandling. Departementet vil på linje med høringsnotatet fremme forslag om endringer, men har på

grunnlag av høringsuttalelsene endret ordlyden i forslaget.

Departementet legger vekt på at høringsuttalelsene er positive i forhold til å ta inn definisjoner av direkte og indirekte forskjellsbehandling, og at høringsinstansene som hovedregel var positive til et styrket vern for gravide. Flere av høringsinstansene påpekte imidlertid at det framsatte forslaget var uklart og ufullstendig. Departementet foreslår derfor en annen definisjon på indirekte forskjellsbehandling. Endelig foreslår departementet at avveiningsnormen ikke gjøres til en del av definisjonen på hva som er indirekte forskjellsbehandling, men skilles ut som et nytt fjerde ledd. Departementet foreslår også at det tas inn en henvisning til forbudet mot graviditetsdiskriminering i definisjonen av direkte forskjellsbehandling i annet ledd.

#### 1.4.1.1 Behovet for endringer

Flere forhold bidrar til å svekke forutberegneligheten og å skape rettsusikkerhet på feltet: Generelt er lovens ordlyd i dag uklar og ikke lett tilgjengelig med hensyn til hvilke handlinger som omfattes av lovens forbud mot kjønnsdiskriminering. Særlig synes lovens definisjon på indirekte forskjellsbehandling, og da særlig urimelighetskriteriet, å volde besvær. Diskrimineringsforbudet er siden loven ble vedtatt i 1978 blitt utviklet og presisert gjennom praksis. Forbudet har i dag et innhold som til dels ikke følger - eller ikke kan leses ut av - lovens ordlyd.

I tillegg er lovens ordlyd ikke i samsvar med Norges internasjonale forpliktelser.

Forskjellsbehandling på grunn av graviditet er et praktisk viktig spørsmål. En betydelig del av klagen hos Likestillingsombudet knytter seg til graviditet, omsorg for små barn osv.

Disse forholdene taler for en ny ordlyd i generalklausulen som er i bedre samsvar med praksis og våre internasjonale forpliktelser. Departementet legger også vekt på behovet for en klarere og mer utfyllende lovtekst.

#### 1.4.1.2 Forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel (graviditetsdiskriminering)

Departementet foreslår en ny definisjon på direkte forskjellsbehandling i § 3 annet ledd. Endringen vil innebære at det framgår av loven at også forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel er kjønnsdiskriminering i strid med loven. Endringen innebærer en viss skjerpelse av diskrimineringsforbudet i disse tilfellene. Med endringen vil departementet også slå fast at menn som forskjellsbehandles på grunn av sin omsorgsrolle, også skal vernes av loven.

Forslaget til endring innebærer at forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel skal regnes som direkte forskjellsbehandling. Dette betyr at det blir et absolutt forbud mot forskjellsbehandling på

grunn av graviditet og fødsel (med mindre handlingen omfattes av unntaksadgangen etter § 3a, eller ulovfestede saklighetsprinsipper. Endringen innebærer en skjerpelse av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn da det ikke lenger skal kunne legges vekt på eventuelle ulemper som likebehandling kan innebære.

Etter forslaget skal det være et absolutt forbud mot den forskjellsbehandling som kan knyttes til graviditet, amming og utnyttelse av rettigheter som er forbeholdt det ene kjønn. Forslaget må ses i forhold til at det i dag kun er tillatt å forskjellsbehandle på grunn av graviditet, fødsel mv. i helt spesielle unntakstilfeller. Denne unntaksadgangen gjelder også om forskjellsbehandlingen er begrunnet i forhold rundt selve graviditeten, for eksempel behov for tilrettelegging av arbeidet.

Likestillingsombudet ga sammen med NHO og KS uttrykk for motstand mot forslaget om å definere graviditet som direkte forskjellsbehandling. De fryktet at et absolutt forbud mot forskjellsbehandling ville kunne gi urimelige utslag i konkrete tilfeller. Ombudet mente at et absolutt forbud vil stride med den alminnelige rettsoppfatning.

Departementet oppfatter likevel høringsinstansene som overveiende positive til en skjerpelse av forbudet mot graviditetsdiskriminering. Departementet har også lagt stor vekt på å bringe den norske likestillingsloven i tråd med Norges internasjonale forpliktelser. Dette forutsetter et skjerpet forbud mot graviditetsdiskriminering ved at forbudet ikke gjøres betinget av en konkret interesseavveining.

Departementet har lagt stor vekt på at norsk praksis er i strid med EF-domstolens praksis. EF-domstolen har lagt til grunn at graviditetsdiskriminering er direkte forskjellsbehandling, og at eventuelle ulemper som likebehandling innebærer, derfor ikke er et relevant moment i vurderingen av om handlingen er lovlig.

Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet og forskjellsbehandling på grunn av omsorgsansvar/-oppgaver generelt, vil som nå måtte regnes som indirekte forskjellsbehandling og således kunne være betinget av en interesseavveining.

Likestillingsombudet har pekt på at ved å gi endringen en så snever rekkevidde som forslaget legger opp til, kan endringen i realiteten få liten praktisk betydning i forhold til dagens praksis.

Forbudet mot graviditetsdiskriminering vil ha et kjerneområde der kvinner skal ha et absolutt vern mot diskriminering. I andre tilfeller forutsettes det at håndhevingsorganene i sin praksis utvikler videre de krav som stilles til begrunnelsen for handlingen. Departementet legger vekt på behovet for en fleksibel regel og har derfor valgt en formulering som overlater til håndhevingsorganene å utvikle forbudet i praksis.

Etter departementets vurdering vil en lovfesting fylle flere formål. Det vil være en klar fordel at det framgår tydelig av lovteksten at graviditetsdiskriminering er kjønnsdiskriminering i lovens forstand.

Med lovendringen vil departementet også presisere at det skal svært mye til for at forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel kan aksepteres. På denne måten skal vernet mot graviditetsdiskriminering styrkes. Forbudet skal være desto strengere jo nærmere forskjellsbehandlingen er knyttet til selve graviditeten og fødselen, og dess kortere fravær det er tale om.

Departementet vil peke på at det ikke kan utelukkes at mange tilfeller av forskjellsbehandling av gravide kvinner bygger på generaliseringer der det ikke legges vekt på de faktiske forhold, og at de ulemper det vises til ikke nødvendigvis er resultat av reelle, konkrete overveielser. Etter departementets syn bør dette derfor ses i sammenheng med at Likestillingsombudet med utgangspunkt i bevisbyrdereglene kan kreve en konkret begrunnelse for handlingen.

Likestillingsombudet reiste i sin høringsuttalelse spørsmål om menn som forskjellsbehandles på grunn av fødselspermisjon og annet fravær knyttet til omsorg for små barn. Ifølge Ombudet omfattes slik forskjellsbehandling ikke av likestillingsloven i dag.

Det ligger derfor i departementets forslag også et vern av menn som har permisjon og lignende i forbindelse med omsorgen for små barn. Dette følger uttrykkelig av forslaget til definisjonen på direkte forskjellsbehandling.

#### *1.4.1.3 Indirekte forskjellsbehandling*

Ved å endre definisjonen på indirekte forskjellsbehandling tas det først og fremst sikte på å gjøre bestemmelsens ordlyd mer i samsvar med diskrimineringsforbudet slik det i dag praktiseres av Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling. I endringen ligger det også en innskjerping av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling ved at det signaliseres skjerpede krav til begrunnelsen for handlingen. Endringen tar også sikte på å legge ordlyden tettere opp til EF-rettens definisjon.

Departementet mener imidlertid at vi også bør beholde elementer fra urimelighetskriteriet. Forslaget gir derfor anvisning på en fleksibel avveiningsnorm der det blant annet skal legges vekt på hensynet til likestilling, inkludert de konsekvenser handlingen får for den som forskjellsbehandles.

Departementet har vurdert dagens definisjon av indirekte forskjellsbehandling opp mot internasjonale regler. Likestillingsloven har en annen ordlyd enn de definisjoner som er tatt inn i internasjonale konvensjoner og i rettsakter som inngår i EØS-avtalen. Departementet legger til grunn at det i forhold til begrepet indirekte diskriminering i internasjonale regelverk ge-

nerelt innfortolkes en begrensning til de tilfeller av forskjellsbehandling som savner saklige grunner.

På bakgrunn av ulikhetene har det likevel vært reist spørsmål om urimelighetskriteriet er i samsvar med våre internasjonale forpliktelser. Flere av høringsinstansene har pekt på at urimelighetskriteriet ikke oppfyller internasjonale krav. Departementet legger til grunn at dagens praksis tilfredsstiller EØS-rettslige krav.

Departementet ønsker at det skal komme tydeligere fram av lovteksten at handlinger som har kjønns-skjev effekt kun er tillatt i unntakstilfeller. Departementet foreslår derfor at hovedregelen om at forskjellsbehandling mellom kvinner og menn ikke er tillatt, som før skal stå i bestemmelsens første ledd. Indirekte forskjellsbehandling defineres i tredje ledd som enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet. Kravene til begrunnelsen, i form av en unntaksregel, kommer så i et nytt fjerde ledd.

På denne måten ønsker departementet å presisere at indirekte forskjellsbehandling i utgangspunktet er forbudt. Dette innebærer flere ting: For det første betyr det at indirekte forskjellsbehandling kun vil være tillatt i særlige tilfeller. For det andre skal hensynet til likestilling veie tungt i en vurdering av om handlingen er lovlig. For det tredje betyr det at det er den som forskjellsbehandler som har tvilsrisikoen hvis det påvises forskjellsbehandling; det vil si at handlingen må regnes som kjønnsdiskriminerende i strid med loven hvis det ikke kan påvises en saklig og tilstrekkelig tungtveiende begrunnelse for handlingen.

Departementet foreslår at det presiseres i loven at all forskjellsbehandling skal ha et saklig formål som er uavhengig av kjønn.

Departementet foreslår også at lovens ordlyd presiserer nærmere hvilke krav som stilles til begrunnelsen for forskjellsbehandling for at den skal være lovlig, herunder hvilke momenter som skal tillegges vekt.

## **1.5 Særbehandling av det ene kjønn - ulik behandling som fremmer lovens formål**

### *1.5.1 Departementets vurderinger og forslag*

#### *1.5.1.1 Positiv særbehandling ved opptak til utdanning*

Departementet ønsker å likestille reglene om adgang til positiv særbehandling ved opptak til utdanning med regelverket ellers på dette området.

Adgangen til positiv særbehandling ved opptak til utdanning er i dag begrenset til positiv særbehandling «på ellers tilnærmet like vilkår». Dette innebærer at man bare tillater positiv særbehandling der søkere av forskjellig kjønn står likt eller tilnærmet likt.

Begrensningen kom inn i forbindelse med stortingsbehandlingen i 1978 uten at det klart framgår hva som var begrunnelsen for å ha en snevrere adgang til

positiv særbehandling nettopp på dette området. Det er i ettertid vanskelig å se at utdanningssektoren skulle behandles på en annen måte enn arbeidslivet.

Heller ikke nordisk rett eller Norges internasjonale forpliktelser taler for å ha ulike regler for bruk av positiv særbehandling ved opptak til utdanning og i andre sammenhenger.

Departementet vil foreslå at gjeldende § 6 tredje ledd oppheves. Adgangen til positiv særbehandling ved opptak til utdanning vil dermed bli regulert av den generelle regelen om positiv særbehandling.

#### *1.5.1.2 Om positiv særbehandling av menn*

Spørsmålet om utvidet adgang til positiv særbehandling av menn reises av flere av høringsinstansene. En utvidelse kan omfatte å gi adgang til å bruke sterkere virkemidler (for eksempel radikal kvotering) enn det som i dag er tillatt. Den kan også omfatte å utvide virkeområdet for adgangen til positiv særbehandling av menn til å gjelde andre yrker enn de som er relatert til arbeid med barn.

Det argumenteres bl.a. med at menn også er underrepresentert i andre yrker enn de som er relatert til undervisning av, og omsorg for, barn.

Etter departementets vurdering skyldes ikke menns underrepresentasjon på tradisjonelle kvinnearenaer kjønnsdiskriminering, men snarere andre forhold. I de fleste tradisjonelle kvinneyrker vil man vanskelig kunne konstatere at menn blir diskriminert ved ansettelse. Manglende motivasjon for å arbeide i slike yrker er antakelig en viktigere forklaring.

Det må etter departementets vurdering også tas i betraktning at internasjonale forpliktelser antakelig setter grenser for hvor langt adgangen til å anvende positiv særbehandling av menn rekker.

Det foreslås ikke endringer når det gjelder positiv særbehandling av menn på nåværende tidspunkt. Departementet ønsker på et senere tidspunkt å foreta en bred gjennomgang av adgangen til å benytte positiv særbehandling, herunder adgangen til positiv særbehandling av menn.

#### *1.5.1.3 Kvinners særlige rettigheter og vern i forbindelse med graviditet, fødsel og amming*

Etter dagens lov gjelder kvinners særlige rettigheter og vern i forbindelse med graviditet, fødsel og amming. I forarbeidene antydes det imidlertid at bestemmelsen rekker noe lenger enn graviditet, fødsel og amming. Ordlyden i bestemmelsen omfatter også særlige rettigheter knyttet til faktiske forskjeller i livssituasjon mellom kvinner og menn.

Det er grunn til å tro at likestillingslovens unntaksregel på dette området i dag har en for stor rekkevidde etter ordlyden sett i lys av likebehandlingsdirektivet artikkel 2 (3). Direktivet retter seg mot tiltak som gjelder beskyttelse av kvinner «særlig i forbindelse med svangerskap og fødsel.» Ordlyden i seg selv ute-

lukker ikke særlige rettigheter på grunn av faktiske forskjeller i livssituasjon. Det er imidlertid uklart hvor langt direktivet rekker med hensyn til å tillate særrettigheter på et slikt grunnlag.

Departementet vil foreslå at den aktuelle bestemmelsen presiseres til å gjelde særrettigheter for kvinner knyttet til graviditet, fødsel og amming.

Departementet vil også foreslå at bestemmelsen uttrykkelig unntar særverntiltak i forbindelse med graviditet, fødsel og amming fra forbudet mot forskjellsbehandling. Hensikten med den foreslåtte endringen er å få klart fram at likestillingsloven ikke er til hinder for særlige rettigheter og særverntiltak som har til hensikt å beskytte kvinnen under svangerskapet og rett etter fødselen, samt å verne om mor og barn i den første fasen etter fødselen.

Departementet vil imidlertid understreke at særverntiltak bare skal kunne gjennomføres med særlig hjemmel, for eksempel i lov, forskrift eller tariffavtale. Det foreslås at kravet til hjemmel uttrykkelig framgår av lovens ordlyd. En arbeidsgiver skal altså ikke kunne anvende unntaksadgangen til å omplassere en kvinne uten at dette har en særlig hjemmel.

Departementet foreslår på bakgrunn av dette at det gis en ny § 3a som gjelder adgangen til å anvende positiv særbehandling. Bestemmelsen skal også omfatte adgang til å gi særlige rettigheter og adgang til regler om særverntiltak i tilknytning til graviditet, fødsel og amming. Endringen innebærer at adgangen til å anvende positiv særbehandling ved opptak til utdanning utvides. Reglene om positiv særbehandling av menn utvides ikke på nåværende tidspunkt.

## **1.6 Lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi**

### *1.6.1 Departementets vurderinger og forslag*

#### *1.6.1.1 Arbeid av lik verdi - sammenlikning på tvers av faggrenser og tariffavtaler*

Ifølge forarbeidene skulle plikten til sammenlikning av arbeid være begrenset til arbeid innen samme fag eller arbeid med vesentlige ytre likhetstrekk. Dette er etter departementets vurdering ikke tilstrekkelig til å ramme den diskriminering som grunner seg på ulik verdsetting av kvinne- og mannsyrker. Dersom like-lønnsbestemmelsen skal være et godt og effektivt virkemiddel på et kjønnsdelt arbeidsmarked, må det være mulig å sammenlikne helt ulike yrker og fag. Det bør også tas i betraktning at det heller ikke er uvanlig at arbeidstakere i samme virksomhet omfattes av ulike tariffavtaler, slik at lønningene er fastsatt på grunnlag av separate forhandlinger.

Allerede i St.meld. nr. 70 (1991-1992) ble det lagt fram forslag om å lovfeste adgangen til sammenlikninger på tvers av faggrenser. Dette forslaget fikk den gang bred støtte i Stortinget.

Endringsforslaget ble ytterligere aktualisert med EØS-medlemskapet, der Norge også forpliktet seg til

å følge opp likelønnsprinsippet. Gjennom EF-domstolens fortolkning av traktaten og likelønnsdirektivet er det fastlagt at prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi også gjelder på tvers av tariffgrenser. Etter departementets syn bør det uansett være adgang til å sammenlikne på tvers av faggrenser så lenge dette synes å være et krav etter ILO-konvensjon nr. 100 og FNs kvinnekonvensjon.

Departementet ønsker å endre likestillingsloven § 5 slik at bestemmelsen klargjør og presiserer at kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi gjelder på tvers av fag- eller tariffgrenser, ved at arbeidstakere har krav på å få sin lønn sammenliknet på tvers av disse grensene.

Det understrekes at man ikke anser at forslaget til endring i lovteksten innebærer endringer i realiteten, men er en klargjøring av det faktiske innholdet i bestemmelsen.

I forslaget til ny ordlyd framgår det klart at arbeidstakerne har krav på lik lønn selv om de har ulik faglig tilknytning eller tariffavtale, så framtidig arbeid er av lik verdi. Sammenlikning av arbeid på tvers av faggrenser vil nemlig i praksis også kunne innebære sammenlikning av arbeid på tvers av fagforenings- eller tariffavtalegrenser. Uten en slik adgang ville det neppe ha noen større praktisk betydning å kunne sammenlikne på tvers av faggrenser.

Resultatet av en sammenlikning på tvers av faggrenser eller tariffavtaler vil bare ha konsekvenser for de enkelte arbeidstakere som er parter i saken; eventuelle oppjusteringer av hele yrkesgrupper må skje i forhandlingene. Det følger av lovens ordning at sammenlikning på tvers av tariffavtaler bare kan forekomme i sammenheng med konkrete ansettelsesforhold. Det samme gjelder sammenlikninger mellom arbeid der lønnen er fastsatt på grunnlag av tariffavtale og arbeid der lønnen er fastsatt på andre måter.

En avgjørelse om at to arbeid er av lik verdi, og at det må skje en justering av lønnen for ett av arbeidene, vil altså ikke få direkte betydning for alle arbeidstakere med tilsvarende arbeid, men kun for arbeidstakerne som er sammenliknet i den konkrete saken.

#### *1.6.1.2 Anbefaling om bruk av arbeidsvurdering*

Gjennomføring av lik lønn for arbeid av lik verdi forutsetter en vurdering av de aktuelle arbeidene med henblikk på om de faktisk er av lik verdi. Departementet anbefaler arbeidsvurdering som virkemiddel for å oppnå lik lønn for arbeid av lik verdi. Departementet foreslår imidlertid ikke å lovfeste en plikt til arbeidsvurdering.

Det er arbeidsoppgavene, og ikke hvordan arbeidstakeren utfører arbeidet, som skal danne grunnlaget for vurderingen. Sammenlikningen av arbeidene skal skje ved en skjønnsmessig totalvurdering hvor den enkelte faktoren som kjennetegner arbeidet skal trekkes fram og sammenliknes faktor for faktor.

Etter EØS-avtalen er det i utgangspunktet opp til nasjonal rett å fastsette hvordan lik verdi skal vurderes, for eksempel om det skal tas i bruk arbeidsvurderinger. Avtalen stiller ikke krav om arbeidsvurdering.

Arbeidsvurderingsutvalget, som var et offentlig utvalg med bred partsrepresentasjon, fikk i 1996 i oppdrag å utvikle en enkel metode for arbeidsvurdering. I 1997 leverte utvalget sin innstilling med en grundig gjennomgang av likelønnsproblematikken og internasjonale erfaringer med arbeidsvurderingssystemer. Utvalget konkluderte med at arbeidsvurdering kan være et godt virkemiddel for likelønn.

På bakgrunn av Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling vil departementet peke på hensiktsmessigheten av å bruke arbeidsvurdering som virkemiddel i forhandlingene for å oppnå lik lønn for arbeid av lik verdi, og som et konkret hjelpemiddel i de enkelte tilfeller av sammenlikning ved håndhevingen av like lønnsprinsippet. Departementet vil imidlertid ikke foreslå å lovfeste en plikt til arbeidsvurdering.

#### *1.6.1.3 Lovfesting av faktorer som inngår i vurderingen av om arbeidet er av lik verdi*

Departementet foreslår å lovfeste sentrale faktorer som skal inngå i vurderingen av om arbeidet er av lik verdi. Dette kan skape en enhetlig praksis med hensyn til vurdering av arbeid. Departementet påpeker at listen ikke skal være uttømmende.

Lovteksten bør etter departementets vurdering få fram at arbeidene som sammenlignes skal være gjenstand for en helhetsvurdering, der alle faktorer som har betydning for det konkrete arbeidets utførelse bør inngå i vurderingen. Det betyr for det første at alle faglige kvalifikasjoner og egenskaper som må til for å utføre arbeidet på den forutsatte måten, samt ansvar, belastninger osv. som dette medfører, bør tas i betraktning. Dette skal hindre at faktorer som først og fremst tilgodeser det ene kjønn blir framherskende i vurderingen av arbeidet. Det betyr for det andre at det er den totale summen av disse kvalifikasjonene, egenskapene osv. som bør være avgjørende for om arbeidet er av lik verdi. Det er altså ikke gitt at det arbeidet som krever lengst utdanning med nødvendighet er mer verdsett enn det som krever en kortere utdanning.

Departementet har lagt stor vekt på at de sentrale organisasjonene i arbeidslivet har anbefalt at Arbeidsvurderingsutvalgets kriterier nyttes i lovteksten. De sentrale faktorene i verddivurderingen vil være: kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. I faktoren kompetanse ligger både fagkunnskaper og ferdigheter.

Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren som ansiennitet, utførelse av arbeidet, markedsverdi osv., skal ikke inngå i verddivurderingen. Så lenge slike faktorer kan virke forskjellig for kvinner og menn vil det være en risiko for ulik lønn.

Markedsverdi kan være en grunn til å lønne arbeidstakere forskjellig. Det avgjørende må være i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Dette må bety at begrunnelsen skal vurderes i lys av de konkrete forhold på arbeidsmarkedet, og om det er nødvendig å etterspørre arbeidskraft på denne måten, eller om behovet kunne vært dekket på andre måter.

Flere høringsinstanser har pekt på at lønnsnivået gjerne er et resultat av forhandlinger sentralt eller lokalt. Departementet vil påpeke at likelønnsprinsippet nødvendigvis må sette noen rammer for lønnsdannelsen. Departementet viser til at det er et formål med likestillingsloven å endre tradisjon, strukturer og praksis som innebærer forskjellsbehandling. Det at lønnen er forhandlet fram og eventuelt nedfelt i en tariffavtale, er derfor ikke uten videre avgjørende i relasjon til likelønnsprinsippet. Departementet viser til de krav som stilles til arbeidsgivers begrunnelse i norsk og EF-rettslig praksis.

Departementet vil ikke lovfeste eller endre de prinsipper som er utviklet i norsk og EF-rettslig praksis i relasjon til vektlegging av individuelle forhold, markedsverdi og forhandlinger i lønnsfastsettelsen. Departementet vil overlate til praksis å utvikle disse prinsippene.

#### *1.6.1.4 Avgrensingen til samme virksomhet*

Departementet har vurdert om begrensningen til samme virksomhet i § 5 skal tas bort eller endres. I samsvar med høringsnotatet foreslår departementet å beholde begrensningen.

##### *1.6.1.4.1 Oppheve avgrensingen til samme virksomhet?*

Norges internasjonale forpliktelser er et tungtveiende argument mot å beholde avgrensingen i likestillingsloven. Begrensning til samme virksomhet finnes ikke i de internasjonale forpliktelsene Norge er bundet av. Det er imidlertid ingen klare avgjørelser i EF-domstolen om dette, og spørsmålet er fortsatt omdiskutert i EF-rettslig teori.

Departementet erkjenner at det er et problem i arbeidet for likelønn at sammenlikninger begrenses til samme virksomhet, fordi kvinne- og mannsdominerte stillinger ofte er representert i forskjellige virksomheter. Dette gjelder særlig i privat sektor. I offentlig sektor har virksomhetsbegrensningen i likestillingsloven derimot ikke så stor innvirkning på mulighetene til å sammenligne kvinne- og mannsdominerte stillinger, så lenge staten og de enkelte kommunene anses som samme virksomhet.

På grunn av de uklarheter som fortsatt eksisterer rundt fortolkningen av det EF- og EØS-rettslige regelverket på området, vurderer departementet det som lite hensiktsmessig å foreslå å ta bort henvisningen til «samme virksomhet».

#### 1.6.1.4.2 Innsnevring av virksomhetsbegrepet i statlig sektor?

Departementet har også vurdert forslaget om å innsnevre virksomhetsbegrepet i § 5. Forslaget har særlig vært relatert til statlig sektor.

Et mindretall i Arbeidsvurderingsutvalget mente at man ved håndhevingen av likestillingsloven ikke kan legge til grunn en forståelse av staten som én arbeidsgiver.

Departementet vil ikke foreslå en slik innsnevring av virksomhetsbegrepet. Det ville innebære en utvikling i motsatt retning av hva man synes å se internasjonalt og i de øvrige nordiske land.

### 1.7 Seksuell trakassering

#### 1.7.1 Departementets vurderinger og forslag

##### 1.7.1.1 Innledning

Seksuell trakassering kan medføre omfattende negative konsekvenser, både for den enkelte og for miljøet der trakasseringen finner sted, og kan ikke tolereres. Seksuell trakassering er utbredt på mange samfunnsområder hvor det ikke finnes klare regler mot problemet. Departementet anser det derfor for å være et stort behov for en bestemmelse om seksuell trakassering i likestillingsloven. I tillegg til å innebære et utvidet anvendelsesområde i forhold til dagens regelverk, og en styrket håndhevingsadgang, vil en slik bestemmelse kunne få en viktig signaleffekt og gi økt fokus på seksuell trakassering som problem og de derav følgende konsekvenser.

Rettsutviklingen i EU og i de øvrige nordiske land er også viktige momenter for departementet i vurderingen av hvorvidt en bestemmelse om seksuell trakassering bør inntas i likestillingsloven.

Departementet ønsker å foreslå en verneregulering om seksuell trakassering i tråd med det som ble foreslått i høringsnotatet.

Vurderingstemaet i vernereguleringen blir om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og søke å forhindre at seksuell trakassering skjer innenfor sitt ansvarsområde. Bevistemålet skal være om den ansvarlige har gjort nok, og skal ikke være om seksuell trakassering har funnet sted eller ikke i det konkrete tilfellet.

I tillegg foreslår departementet at det innføres en ny bestemmelse som forbyr utøvelse av seksuell trakassering, og som vil være rettet mot den personen som påstås å ha trakassert. Av rettssikkerhetshensyn vil imidlertid håndheving av denne bestemmelsen være henvist til domstolsapparatet.

Departementet har kommet til at en forbudsbestemmelse vil bidra til å utfylle gjeldende rett. Det er også naturlig å innta en forbudsbestemmelse i loven, dersom man i definisjonen av seksuell trakassering fastslår at seksuell trakassering utgjør forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Departementet ønsker vi-

dere å legge seg tett opp til Kommissjonens direktivforslag om endring av likebehandlingsdirektivet.

##### 1.7.1.2 Definisjon

Departementet mener seksuell trakassering bør defineres som «uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».

I tråd med utviklingen innenfor EU ønsker departementet også å fastslå at seksuell trakassering innebærer forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

For at det skal foreligge seksuell trakassering, må det for det første være utvist «seksuell oppmerksomhet». Med dette menes at oppmerksomheten må være seksuelt betont eller av seksuell karakter.

Seksuell trakassering kan skje gjennom en fysisk handling, som kan dreie seg om alt fra unødvendig berøring og «plukking» til overgrep som voldtekt eller voldtektsforsøk. Seksuell trakassering kan videre skje verbalt, gjennom for eksempel nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær eller privatliv. Andre forhold kan være seksuelle framstøt, forslag og hentydninger. Trakasseringen kan også være ikkeverbal, for eksempel ved visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner.

Den seksuelle oppmerksomheten må være uønsket av den som utsettes for den. Med dette menes at oppmerksomheten oppleves som uvelkommen. At den seksuelle oppmerksomheten ikke er ønskelig, skiller handlingen fra de som er velkomne og gjensidige.

Hva som skal anses som uønsket seksuell oppmerksomhet, vil være vanskelig å bedømme ut fra objektive kriterier. Departementet mener at hvorvidt en seksuell oppmerksomhet er uønsket eller ikke bør bero på hvert enkelt individs oppfatning av dette. Den som utøver oppmerksomheten må likevel bli gjort klar over at handlingen er uønsket. Seksuell oppmerksomhet vil derfor gå over til seksuell trakassering dersom den som utøver den fortsetter, til tross for at det er blitt gjort klart at mottakeren anser den seksuelle oppmerksomheten som uønsket. Ett eneste tilfelle kan imidlertid utgjøre seksuell trakassering dersom oppførselen er tilstrekkelig alvorlig. I slike tilfeller vil man ikke kreve at handlingspersonen er blitt gjort oppmerksom på at handlingen er uønsket.

For at uønsket seksuell oppmerksomhet skal kunne karakteriseres som trakassering i lovens forstand må den seksuelle oppmerksomheten være plagsom for den som rammes, utover det at handlingen er uønsket. Vurderingen av om handlingen er plagsom må bero på en helhetsvurdering, der en rekke momenter inngår.

Har den som den seksuelle oppmerksomheten er rettet mot, selv opplevd oppmerksomheten som plagsom?

Et annet moment i vurderingen vil være om handlingen har hatt negative konsekvenser av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig karakter.

Handlingens karakter vil være et annet moment som må tas i betraktning ved vurderingen av om handlingen anses som plagsom. Jo grovere selve handlingen er, desto grovere vil den uønskede seksuelle oppmerksomhet være. Man kan imidlertid ikke utelukkende se på handlingen, men må også ta i betraktning under hvilke omstendigheter handlingen fant sted.

Tid og sted for handlingen er også momenter som må tas i betraktning ved vurderingen av om den seksuelle oppmerksomheten har framstått som plagsom.

Om handlingene har pågått over tid er et annet moment som bør vurderes, for å avgjøre om den seksuelle oppmerksomheten har framstått som plagsom.

Forholdet mellom den som trakasserer og den som blir trakassert er et viktig moment i vurderingen av om oppmerksomheten skal anses som plagsom. Det vil være sentralt om det foreligger avhengighetsforhold og maktforskjeller i relasjonen mellom den som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet og den som gir oppmerksomheten.

Listen av momenter er ikke uttømmende og vil kunne utfylles gjennom praksis. For å gi et effektivt vern mot seksuell trakassering, ønsker departementet at det ved vurderingen av om oppmerksomheten anses som plagsom, legges til grunn en «kvinnenorm» og ikke en kjønnsnøytral norm. En rettesnor kan være hva den alminnelige fornuftige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt.

### 1.7.1.3 Vernebestemmelsen

#### Anvendelsesområde

Bestemmelsen skal for det første gjelde for organisasjoner og foreninger. Organisasjoner og foreninger som er så små og ustrukturerte at de grenser mot privatlivets område skal imidlertid ikke være omfattet.

Etter departementets syn vil ikke unntaket for «indre forhold i trossamfunn» i § 2 første ledd gjelde her. Departementet mener at trossamfunn skal være omfattet av regelen på vanlig måte, og disse vil kunne være omfattet både i kraft av å være en «organisasjon» og som «arbeidsgiver».

Bestemmelsen skal også gjelde for seksuell trakassering som oppstår i utdanningsinstitusjoner. På denne måten vil studenter og elever være vernet av bestemmelsen, både når det gjelder seksuell trakassering fra lærere, veiledere og andre ansatte ved institusjonen, og ved seksuell trakassering fra medelever og medstudenter. Alle typer utdanningsinstitusjoner skal være omfattet av regelen. Loven skal gjelde enten institusjonen er i offentlig eller privat eie eller drift.

Departementet mener at vernebestemmelsen også bør gjelde for arbeidslivet.

Likestillingsombudet er et uavhengig organ som har ekspertise på likestilling. Man kan ikke forvente at andre organ på samme måte har en slik ekspertise. Etter departementets syn vil derfor likestillingsloven og likestillingslovens håndhevingsorgan på en god måte kunne utfylle arbeidsmiljølovens regler. Departementet vil understreke at allerede etablerte ordninger innen arbeidslivet skal være urørt av forslaget. På arbeidslivets område må likestillingslovens vern mot seksuell trakassering først og fremst ses på som et supplement til disse ordningene.

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg vil kunne ha en nyttig funksjon i saker om seksuell trakassering. I virksomheter uten slike organ kan Likestillingsombudet utgjøre et nyttig supplement.

#### Ansvarsforhold

Departementet mener at ansvarssubjekt etter vernebestemmelsen bør være den ansvarlige for den enkelte virksomhet som er omfattet av bestemmelsen.

Dette vil omfatte styret, ledelsen og arbeidsgiver i en virksomhet, organisasjon, forening eller utdanningsinstitusjon. I noen tilfeller vil det kunne være sammenfall mellom den ansvarlige etter bestemmelsen og den som påstås å ha trakassert. Likestillingsombudet skal likevel kunne ta saken opp med vedkommende.

Bestemmelsen innebærer et ansvar i forhold til dem som naturlig hører inn under deres ansvarsområde. Dette vil blant annet omfatte arbeidstakere, studenter, elever, kunder, klienter og pasienter.

#### Innholdet i plikten

Departementet mener den ansvarlige bør pålegges en plikt til å forebygge og søke å hindre at seksuell trakassering skjer innenfor virksomhetens ansvarsområde.

Relevante forebyggings tiltak vil blant annet kunne være å organisere virksomheten på en bestemt måte, opprette internt klageorgan eller kontrollsystem, iverksette holdningskampanjer, utarbeide retningslinjer og informasjonsmateriell, eller foreta helt konkrete handlinger som for eksempel å fjerne pornografiske bilder fra veggene. Den ansvarlige bør gjøre det klart at seksuell trakassering ikke tolereres i virksomheten, og opplyse hvilke negative konsekvenser dette kan ha både for den som rammes direkte, og for miljøet rundt.

I de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at trakassering er et problem, har den ansvarlige plikt til å gripe fatt i problemet og utrede hva som har skjedd og forsøke å hindre videre seksuell trakassering. Klager skal ikke være nødt til å bevise at seksuell trakassering faktisk har funnet sted før den ansvarlige griper inn.

Det nærmere innholdet i plikten måtte utdypes gjennom praksis.

### Håndheving

Departementet anser det som viktig å behandle seksuell trakassering som et problem for miljøet, og ikke som et problem det er opp til den som utsettes for trakasseringen å skulle løse.

Departementet foreslår at Likestillingsombudet og Klagenemnda skal kunne håndheve vernebestemmelsen. Likestillingsombudet skal etter klage, eller av eget initiativ, kunne følge opp bestemmelsen og påse at det blir etablert et tilstrekkelig vern mot seksuell trakassering med sikte på fremtidige tilfeller.

Den ansvarlige kan også bli erstatningsansvarlig etter de alminnelige reglene om uaktsomhetsansvar, og en slik erstatningssak vil være henvist til domstolene.

Ombudet vil kunne gi en ikke-bindende uttalelse og vurdering av om den ansvarlige har oppfylt plikten. Forslaget innebærer ikke at Ombudet skal kunne fastslå at seksuell trakassering har skjedd i et konkret tilfelle. Slik håndheving må eventuelt skje for domstolene. Ombudet skal imidlertid ved behov kunne gi råd og veiledning til den enkelte klager i slike tilfeller.

Vurderingstemaet for Ombudet blir derfor om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge eller søke å hindre at seksuell trakassering oppstår i virksomheten, herunder om det er gjort tilstrekkelig for å løse aktuelle problemer.

Likestillingsombudets avgjørelse kan påklages til Klagenemnda for likestilling.

#### Forholdet mellom Arbeidstilsynet og Likestillingsombudet

Fordi arbeidsmiljøloven og likestillingsloven til en viss grad vil overlappe hverandre, vil det være nødvendig med en hensiktsmessig arbeidsdeling mellom Arbeidstilsynet på den ene side og Likestillingsombudet på den annen side.

Departementet ønsker ikke i denne omgang å angi eksakte regler for når det er Likestillingsombudet som skal behandle en sak og når Likestillingsombudet skal henvise en sak til Arbeidstilsynet.

Den enkelte klager kan i utgangspunktet velge hvilket organ han/hun vil henvende seg til.

Departementet forutsetter at det gjennom praksis vil utvikle seg en hensiktsmessig arbeidsdeling mellom de to organene.

#### 1.7.1.4 Forbud mot seksuell trakassering

Departementet ønsker som nevnt innledningsvis også å foreslå en bestemmelse som forbyr utøvelse av seksuell trakassering, og som kan håndheves direkte overfor den som trakasserer.

Departementet foreslår at overtredelse av bestemmelsen kan medføre erstatningsansvar etter de alminnelige erstatningsreglene, jf. ny § 17 annet ledd i likestillingsloven. Etter alminnelige erstatningsregler er

det et vilkår at overtredelsen av loven må være forsettlig eller uaktsom.

Håndheving av bestemmelsen skal skje for domstolene. Likestillingsombudet skal ikke drive med håndheving overfor den påståtte overgriperen. 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. 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.

En viktig grunn til at departementet foreslår en bestemmelse som forbyr utøvelse av seksuell trakassering er at en slik regel kan virke preventivt. I tillegg er det prinsipielt viktig å innta en slik bestemmelse i likestillingsloven, herunder at seksuell trakassering skal anses som forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Når det gjelder anvendelsesområdet for forbudsbestemmelsen, foreslår departementet at dette ikke begrenses på samme måte som for vernebestemmelsen i annet ledd. Etter departementets syn bør virkeområdet for forbudsbestemmelsen følge lovens alminnelige bestemmelse i § 2 første ledd, hvilket vil si at den vil gjelde på alle områder. I forhold til det omtalte direktivforslaget vil bestemmelsen som foreslås her dermed få et videre anvendelsesområde, idet direktivforslaget bare knytter seg til arbeidslivets område. Når det gjelder indre forhold i trossamfunn, vises det til omtalen foran. Det samme vil gjelde her.

### 1.8 Klagenemndas kompetanse i rettsvister om tariffavtaler

#### 1.8.1 Departementets vurderinger og forslag

Barne- og familiedepartementet vil foreslå en uttalerett for Klagenemnda for likestilling i forhold til om tariffavtaler er i overensstemmelse med likestillingsloven. Det foreslås at regelen om oppsettende virkning beholdes og gjøres gjeldende også i saker som direkte gjelder tariffavtaler.

#### 1.8.1.1 Uttalerett for Klagenemnda

Den arbeidsrettslige prosessordningen begrenser enkeltpersoners muligheter til å få tariffavtaler og tariffavtalevilkår rettslig prøvet. Disse begrensningene gjelder ikke bare likebehandlingsprinsippet og likestillingsloven, men også andre materielle arbeidsrettslige regler som setter rammer for avtalefriheten. Likestillingsområdet er imidlertid et område der problemene særlig blir satt på spissen.

Det er etter departementets syn ikke hensiktsmessig å endre det arbeidsrettslige prosesssystemet i tilknytning til den pågående revideringen av likestil-

lingsloven. Slike endringer vil kunne være kontroversielle ved at de bryter med en lang rettstradisjon og innarbeidet praksis. Spørsmålene krever grundige analyser og overveielser, og forutsetter et tett samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet. Eventuelle lovendringer ville i så fall først og fremst være aktuelle i arbeidstvistloven og tjenestetvistloven, og ikke i likestillingsloven.

Departementet vurderer det likevel slik at man - så langt som mulig på nåværende tidspunkt, og uten å bryte med den alminnelige prosessordningen for rettstvister om tariffavtaler - bør søke å styrke likestillingsloven og likebehandlingsprinsippet i relasjon til tariffavtaler.

På bakgrunn av disse overveielserne foreslår departementet å gi Klagenemnda for likestilling en direkte uttalerett om tariffavtalers lovlighet i forhold til likestillingsloven.

I praksis innebærer forslaget at enkeltpersoner eller grupper av personer kan henvende seg til Likestillingsombudet med klage over at en tariffavtale er i strid med likestillingsloven.

At man ikke behøver å gå veien om en individualisering til enkeltsaker har flere fordeler:

Enkeltpersoner vil slippe den belastningen det er å «fronte» likelønnsaker for å få satt søkelys på et problem som reelt sett ligger i tariffavtalen, og som berører langt flere enn den eller de arbeidstakere den konkrete saken gjelder. I tillegg vil kretsen av de som kan trekke en avtale inn for prøving utvides. Disse forholdene kan bety at flere tariffavtaler vil bli underlagt en vurdering i lys av likestillingsloven fordi flere kan klage saken inn, og fordi den enkelte arbeidstaker slipper omkostningene ved å trekkes fram.

Departementet legger stor vekt på at flertallet av høringsinstansene var enige i, eller ikke hadde merknader til, forslaget. Sentrale høringsinstanser var positive til forslaget, selv om forslaget vakte noe motstand.

Det må tas i betraktning at Arbeidsretten har en særlig kompetanse i tariffrettslige spørsmål. Til dette vil imidlertid departementet påpeke at også Klagenemnda har representanter fra arbeidsmarkedets organisasjoner som skal sikre kompetanse i spørsmål knyttet til arbeidsmarkedet og tariffretten. I tillegg har Klagenemnda en særlig kompetanse i spørsmål om kjønnsdiskriminering og likestillingsrett.

Det har likevel vært avgjørende for departementet at Arbeidsretten med en uttalerett for Klagenemnda fortsatt vil ha enekompetanse til å avgjøre med bindende virkning spørsmål om tariffavtalers lovlighet. Forslaget forutsetter med andre ord ikke endringer i det systemet som ellers gjelder for løsning av rettstvister på tariffrettens område. Det er likevel behov for noen ytterligere presiseringer i tilknytning til forslaget.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at Klagenemnda skal kunne behandle spørsmål om tariffavtalers forhold til likestillingsloven og komme med begrunnede uttalelser om avtalen er i strid med loven eller ikke.

Klagenemnda vil i praksis kunne få seg forelagt saker til uttalelse på to måter:

Ved at den i forbindelse med behandlingen av en enkeltsak som indirekte berører en tariffavtale også ser på spørsmålet om selve tariffavtalen er i overensstemmelse med likestillingsloven, eller ved at Klagenemnda blir bedt om å uttale seg om en tariffavtale, eller en bestemmelse i tariffavtalen, er i overensstemmelse med likestillingsloven.

I forhold til de førstnevnte tilfellene (prejudisielle uttalelser) representerer lovendringen kun en klargjøring av en mulighet til å uttale seg som Klagenemnda allerede har. Klagenemnda har imidlertid ikke praksis for å gi generelle uttalelser om tariffavtaler i individuelle saker.

Det er derimot vanskelig å tolke inn i dagens bestemmelse at Klagenemnda har kompetanse til å vurdere og avgi uttalelse om tariffavtaler uten at den først er brakt inn for Klagenemnda indirekte gjennom en individualisert sak, jf. likestillingsloven § 14. Slik sett representerer endringsforslaget en utvidelse av Klagenemndas kompetanse.

#### *1.8.1.2 Avtalepartenes stilling under Klagenemndas saksbehandling*

Flere av høringsinstansene reiste spørsmål om hvilken stilling partene i tariffavtalen vil ha under behandlingen av saken i Klagenemnda. Likestillingsombudet reiser spørsmål ved hvordan partene i tariffavtalen skal gis mulighet til å prøve spørsmålet for Arbeidsretten, dersom de ikke er klar over at en sak som gjelder dem er brakt inn til Likestillingsombudet og Klagenemnda. Likestillingsombudet foreslår derfor at avtalepartene skal behandles som «parter» i saker som direkte gjelder forholdet mellom tariffavtalen og likestillingsloven.

Departementet foreslår at de alminnelige reglene om klageadgang for Ombudet og Nemnda følges også i denne type saker.

Tariffavtalens parter vil i alle saker som direkte eller indirekte gjelder avtalen kunne ha interesse i å uttale seg for Klagenemnda i saken. Departementet foreslår at tariffavtalens parter varsles dersom spørsmål om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelser i den er i strid med likestillingsloven, direkte eller indirekte, bringes inn for Likestillingsombudet og Klagenemnda til behandling. Avtalepartene skal gis en mulighet til å uttale seg i saken. Departementet foreslår derfor at et krav om varsling og en adgang for avtalepartene til å uttale seg nedfelles i forskriften om Likestillingsombudets og Klagenemndas virksomhet.

### 1.8.1.3 Oppsettende virkning

Det at saken er fremmet for Nemnda skal ikke avskjære adgangen til å reise sak for Arbeidsretten etter arbeidstvistlovens regler, uansett om spørsmålet om tariffavtalen kommer inn direkte eller indirekte i saken. Likestillingsloven § 14 har som nevnt en bestemmelse om oppsettende virkning med sikte på slike situasjoner. Regelen om oppsettende virkning innebærer at Klagenemnda skal stanse sin saksbehandling om avtalepartene bringer spørsmålet om tariffavtalen og forholdet til likestillingsloven inn for Arbeidsretten.

Regelen om oppsettende virkning hindrer unødige dobbeltbehandling. Oppheves regelen, kan en risikere at en tariffavtale blir vurdert i Klagenemnda samtidig som partene velger å bringe den inn for Arbeidsretten.

Departementet ser at bestemmelsen kan føre til at saksbehandlingen i Klagenemnda forsinkes. Erfaringen er imidlertid at bestemmelsen har liten eller ingen praktisk betydning da avtalepartene ikke har benyttet seg av denne adgangen.

Departementet mener at faren for forsinkelser ikke kan være avgjørende, slik at regelen om oppsettende virkning bør opprettholdes. Departementet foreslår at regelen også skal gjelde i saker som direkte gjelder en tariffavtale og forholdet til likestillingsloven.

Regelen vil innebære at Klagenemnda inntil videre innstiller behandlingen av en tariffavtale når partene har gått til et aktivt skritt for å få saken (dvs. lovligheten eller forståelsen av tariffavtalen) avgjort i Arbeidsretten.

Klagenemndas behandling av saken skal derfor stanses hvis en av avtalepartene bringer den inn for Arbeidsretten, og tas opp igjen når saken er avsluttet i Arbeidsretten.

### 1.8.1.4 Uttalelsens virkninger

Flere høringsinstanser, herunder Klagenemnda, har understreket at det ikke bør knyttes rettsvirkninger til Nemndas uttalelser om tariffavtaler. Med bruken av begrepet «uttalelse» ønsker departementet å differensiere fra ordet «vedtak». Dette betyr at uttalelsen ikke skal være bindende for dem som saken gjelder. Dersom avtalepartene ikke er enige med Klagenemnda, kan avtalen bringes inn for Arbeidsretten for å få en bindende avgjørelse om spørsmålet.

En unnlattelse av å følge opp uttalelsen skal ikke være straffesanksjonert etter likestillingsloven § 18 som oppstiller straff for forsettlig eller uaktsom overtredelse av vedtak.

Selv om Nemndas uttalelse ikke er bindende er det grunn til å forvente at avtalepartene frivillig innretter seg etter uttalelsen og tar skritt til å endre avtalen. Dette kan skje ved at avtalepartene reforhandler avtalens kontroversielle punkt. Dersom partene ikke blir enige, kan det reises sak om avtalen/avtalebestemmelsen for Arbeidsretten.

En annen sak er at Nemndas uttalelser ved tolkningen av likestillingsloven vil måtte tillegges rettskildeverdi etter alminnelige rettskildeprinsipper hvis samme sak eller lignende saker behandles senere av håndhevingsorganene.

## 1.9 Sammensetning av Klagenemnda for likestilling

### 1.9.1 Departementets vurderinger og forslag

Departementet oppfatter høringsinstansene som svært delte i spørsmålet om Klagenemndas sammensetning. Departementet har derfor valgt å beholde den nåværende ordning, hvor ett medlem oppnevnes etter innstilling fra LO og ett medlem oppnevnes etter innstilling fra NHO. I saker som angår arbeidslivet og som berører andre interesseorganisasjoner enn LO og NHO, kan Klagenemnda fortsatt vedta at en representant for hver av de berørte organisasjonene tiltrer Nemnda med talerett, men uten stemmerett.

Departementet vil framheve at Nemndas medlemmer ikke representerer sin organisasjons interesser, men at de skal sikre Nemndas kompetanse i arbeidslivs- og tariffspørsmål.

Departementet har i vurderingen lagt avgjørende vekt på at høringsinstansene var så vidt delte i forhold til dette spørsmålet. Høringsrunden ga ikke grunnlag for å falle ned på en annen sammensetning som det er alminnelig oppslutning om. Videre har dagens ordning eksistert i over 20 år uten at ordningen har medført nevneverdige problemer. Verken Klagenemnda selv eller Likestillingsombudet har videre hatt sterke synspunkter på dette spørsmålet. Likestillingsombudet gir i sin høringsuttalelse også uttrykk for at dagens ordning ikke oppleves som et problem. Endelig tilsier hensynet til kontinuitet at man opprettholder dagens ordning.

## 1.10 Delt bevisbyrde

### 1.10.1 Departementets vurderinger og forslag

Departementet vil foreslå en regel om delt bevisbyrde i ny § 16. Man har lagt avgjørende vekt på at endringen er nødvendig for å implementere bevisbyrdedirektivet som Stortinget vedtok i desember 1999.

Departementet har videre lagt vekt på at den foreslåtte endringen er liten i forhold til dagens rettstilstand. Først og fremst innebærer endringen en kodifisering av praksis. Den foreslåtte endringen vil dermed bringe ordlyden i bestemmelsen bedre i overensstemmelse med måten reglene om bevisbyrde i dag praktiseres. På ett punkt innebærer den imidlertid en realitetsendring. Gjennom forslaget reduseres kravene noe til klagers sannsynliggjøring av at forskjellsbehandling har funnet sted.

### 1.10.1.1 Bevisbyrde og likelønnsbestemmelsen

Både Sosial- og helsedepartementet og Arbeids- og administrasjonsdepartementet har etterlyst en nærmere presisering av hvem som er part i saken, og som dermed har bevisbyrden i saker hvor det foreligger brudd på likelønnsbestemmelsen.

Det er den arbeidsgiveren som fastsetter lønnen som vil være ansvarssubjekt når spørsmålet om brudd på likestillingsloven kommer opp. Klageren vil være den som hevder at lønnen er fastsatt i strid med § 5, mens innklagede vil være den som står ansvarlig for lønnsfastsettelsen. At staten anses som én virksomhet får ingen betydning for dette spørsmålet.

Det fritar ikke for ansvar i seg selv at lønnen er fastsatt i tråd med en tariffavtale, dersom lønnen er i strid med likestillingsloven. Dette er slått fast i EF-rettspraksis.

En arbeidsgiver kan få en avgjørelse mot seg selv om den lønnen som er fastsatt faktisk er i overensstemmelse med tariffavtalen. Dette berører et problem som gjelder alle tilfeller av lovstridige tariffavtaler: Arbeidsgiver er bundet av avtalen overfor sin organisasjon; samtidig som han risikerer sanksjoner på grunn av lovstrid hvis han følger avtalen. Man må her legge til grunn at avtaler i strid med likestillingsloven er en nullitet.

Det vil ikke være relevant om staten har vært med å forhandle fram den tariffavtalen saken gjelder eller ikke.

Både Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Sosial- og helsedepartementet har trukket fram at en regel om delt bevisbyrde vil være problematisk i likelønnsaker når staten ses som én virksomhet. Departementet forstår disse høringsinstansene slik at staten som arbeidsgiver vil pålegges en uforholdsmessig stor risiko for å få en avgjørelse mot seg som følge av en regel om delt bevisbyrde. Ser man staten som én virksomhet, vil risikoen for å bryte loven på en utilsiktet måte være stor.

Departementet er av den oppfatning at staten har et overordnet ansvar for at det ikke foreligger ulovlig forskjellsbehandling mellom kvinner og menn ved lønnsfastsettelsen. Departementet ser likevel at det kan medføre problemer for arbeidsgiver å ha tilstrekkelig oversikt til å ivareta likelønnsregelen i saker hvor avstanden er stor mellom de enkeltvirksomheter som sammenliknes. Dette vil særlig kunne gjelde i tilfeller hvor man sammenlikner lønn hos ansatte innen ulike typer fag, hvor disse er ansatt på ulike arbeidsplasser, og hvor arbeidsgiverne er bundet av ulike tariffavtaler. Man kan si at jo større avstand det er på disse punktene, dess lettere vil det kunne være å handle på en måte som innebærer et utilsiktet brudd på likelønnsbestemmelsen.

Departementet mener likevel at dette ikke vil medføre store problemer i praksis. Fortsatt er det grunn til å tro at de fleste likelønnsaker vil knytte seg

til sammenlikninger innen samme eller likeartede virksomheter. Videre mener departementet at staten som arbeidsgiver har et særlig ansvar for at lønnsfastsettelsen skjer i overensstemmelse med likestillingsloven.

### 1.10.1.2 Nærmere om delt bevisbyrde og seksuell trakassering

Det var noen av høringsinstansene som mente at bestemmelsen om delt bevisbyrde ikke burde komme til anvendelse i saker om seksuell trakassering.

En del av de instansene som var skeptiske til forslaget kan synes å ha forstått det dithen at man tar sikte på å etablere et forbud som Likestillingsombudet skal kunne sanksjonere overfor den påståtte overgriperen i enkelttilfeller. Det uttrykkes bekymring for rettssikkerheten og at man beveger seg inn på et område som er forbeholdt rettsapparatet. Dette er ikke departementets forslag.

Departementet fremmer forslag om to ulike regler om seksuell trakassering:

Det foreslås en bestemmelse som innebærer et vern mot seksuell trakassering, jf. lovforslagets § 8a tredje ledd. Bestemmelsen pålegger blant annet arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner et ansvar for å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering innenfor sine ansvarsområder.

I tillegg foreslås det en forbudsbestemmelse mot seksuell trakassering, jf. lovforslagets § 8a første ledd. Denne bestemmelsen skal utelukkende håndheves av domstolene. Departementet er ut fra rettssikkerhets hensyn kommet til at regelen om delt bevisbyrde ikke skal komme til anvendelse når saker etter forbudsbestemmelsen bringes inn for de alminnelige domstolene.

Departementet har også vurdert hvorvidt bevisbyrderegelen bør komme til anvendelse ved håndhevingen av vernebestemmelsen. I høringsnotatet tok departementet ikke stilling til dette spørsmålet. Selv om bestemmelsen ikke omfatter et forbud som Likestillingsombudet skal sanksjonere overfor den påståtte overgriperen i enkelttilfeller, er det likevel grunn til å drøfte hvorvidt regelen om delt bevisbyrde skal gjelde i saker etter vernebestemmelsen.

Det er noen grunner som kan tale for at en regel om delt bevisbyrde bør komme til anvendelse i saker som gjelder vern mot seksuell trakassering. Der hvor det er den som er blitt seksuelt trakassert som reiser spørsmålet om en arbeidsgiver har gjort nok for å forebygge seksuell trakassering, befinner vedkommende seg i en svært sårbar posisjon. I en slik situasjon kan det være svært vanskelig å legge fram opplysninger som gir grunn til å tro at arbeidsgiver ikke har gjort tilstrekkelig for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren er også den som ofte vil være nærmest til å ha opplysninger om strategier

innen virksomheten som har som formål å forebygge og håndtere slike saker når disse kommer opp. Mye kan derfor tale for at arbeidsgiver bør bære risikoen for at saken ikke blir tilstrekkelig belyst.

På arbeidsplasser hvor det finner sted seksuell trakassering kan det videre være nærliggende for en leder «å lukke øynene» eller å omdefinere handlingene til et privat mellomværende mellom den som trakasseres og den som blir trakassert. En slik motstand mot ubehagelig kunnskap er kjent også når det gjelder andre former for seksualisert vold. Dersom en arbeidsgiver er klar over at han risikerer å få en avgjørelse mot seg med hensyn til å forhindre eller forebygge trakassering, kan en regel om delt bevisbyrde være med å motvirke en slik motstand.

Saksøktes utsatte posisjon i disse sakene, sakenes følelsesladete karakter, samt arbeidsgivers muligheter til å framskaffe dokumentasjon, kan tilsi at regelen om delt bevisbyrde bør komme til anvendelse på disse sakene.

Det er imidlertid noen grunner som taler mot at en regel om delt bevisbyrde bør gjelde i saker som gjelder vern mot seksuell trakassering. Bestemmelsen om vern mot seksuell trakassering gjelder både innenfor og utenfor arbeidslivets område. Bestemmelsen om delt bevisbyrde gjelder bare på arbeidslivets område. Spørsmålet om det skal gjelde en regel om delt bevisbyrde i saker om seksuell trakassering vil derfor bare være aktuelt når trakasseringen skal ha funnet sted på arbeidslivets område. Der trakasseringen har skjedd utenfor arbeidslivets område, vil de alminnelige regler om bevis gjelde. Reglene ville altså bli forskjellige ettersom den seksuelle trakasseringen skal ha funnet sted innenfor eller utenfor arbeidslivets område. Et slikt skille ville framstå som urimelig. Hensynet til likeartede bevisbyrder regler taler altså mot at regelen om delt bevisbyrde skal komme til anvendelse i saker om vern mot seksuell trakassering.

En annen grunn som taler mot en regel om delt bevisbyrde er at bevisstemaet i saker om vern mot seksuell trakassering blir annerledes enn i de øvrige sakene som faller inn under regelen om delt bevisbyrde. For klager vil bevisstemaet i saker om ulovlig forskjellsbehandling være å legge fram opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd direkte og indirekte forskjellsbehandling ved ansettelse og i arbeidsforhold. Innklagede må deretter sannsynliggjøre at forskjellsbehandlingen ikke strider mot likestillingsloven. I saker om seksuell trakassering vil bevisstemaet for klager være å legge fram opplysninger som gir grunn til å tro at arbeidsgiver ikke har gjort nok for å forebygge eller forhindre seksuell trakassering. Arbeidsgiver må deretter sannsynliggjøre at det han har gjort er tilstrekkelig. Bevisstemaet i disse sakene vil altså være et annet enn det som gjelder øvrige saker som faller inn under regelen om delt bevisbyrde. Dette gjør det mindre opplagt at regelen om delt bevisbyrde

skal komme til anvendelse i saker om seksuell trakassering.

Etter departementets syn er en viktig grunn mot at regelen om delt bevisbyrde skal komme til anvendelse i saker om vern mot seksuell trakassering, at arbeidsmiljøloven ikke anvender en slik bevisbyrderregel. Det vil være påfallende dersom det skulle gjelde andre bevisbyrderregler der saken ble behandlet etter likestillingsloven enn der saken ble behandlet etter arbeidsmiljøloven.

Selv om det kan sies å foreligge sterke grunner for at en regel om delt bevisbyrde skal komme til anvendelse i saker om vern mot seksuell trakassering er departementet kommet til at regelen om delt bevisbyrde ikke skal gjelde i slike saker. Departementet har imidlertid vært i tvil om hvilken løsning man skulle velge. På nåværende tidspunkt har man valgt å se utviklingen an, men vil holde muligheten åpen for på et senere tidspunkt å vurdere å utvide regelen til å gjelde vernebestemmelsen i ny § 8a tredje ledd.

#### *1.10.1.3 Om utformingen av bestemmelsen*

Flere av høringsinstansene har påpekt at forslaget til ordlyd i bestemmelsen om delt bevisbyrde ikke klart angir hvilket krav man stiller til klagerens sannsynliggjøring av at forskjellsbehandling har funnet sted.

Departementet foreslår derfor i tråd med Likestillingsombudets forslag å endre ordlyden til: «Hvis det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro...». Med andre ord erstattes «påvises» med «foreligger». Departementet har i denne forbindelse lagt vekt på at Likestillingsombudet har gitt uttrykk for at den valgte formulering «påvises» ikke var dekkende i forhold til gjeldende praksis. Likestillingsombudet mente at «påvises» ble for strengt og at denne formuleringen på en misvisende måte kunne gi inntrykk av at man ville stille et strengere krav til klagerens sannsynliggjøring enn tidligere.

Det er også andre grunner til å endre formuleringen i en slik retning. Ved å bruke «foreligger» i stedet for «påvises», vil ordlyden i større grad få fram at opplysninger vil kunne framkomme ved at Likestillingsombudet innhenter opplysninger. Med andre ord er det ikke nødvendigvis slik at klager er den som framskaffer opplysningene.

Likestillingsombudet foreslår også i sin høringsuttalelse at det bør presiseres i bevisbyrderregelen at den gjelder både direkte og indirekte diskriminering. Departementet har i tråd med dette valgt å ta inn i ordlyden en presisering om at bestemmelsen gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling.

### **1.11 Erstatningsansvaret**

#### *1.11.1 Departementets vurderinger og forslag*

Departementet foreslår at likestillingsloven § 17 får en ny og skjerpet erstatningsregel på arbeidslivets

område. På bakgrunn av høringsuttalelsene foreslår departementet at det lempes på vilkårene for erstatning, ved at ansvaret blir objektivt og ved at det ikke må påvises økonomisk tap.

#### 1.11.1.1 Objektivt erstatningsansvar

Departementet foreslår å innføre en regel om objektivt erstatningsansvar for arbeidsgivere som bryter likestillingslovens bestemmelser om likebehandling ved ansettelser og i ansettelsesforhold. Endringen innebærer at det er tilstrekkelig å påvise at man er forskjellsbehandlet i strid med §§ 3-6 i likestillingsloven for å kunne ha krav på erstatning. Det er altså ingen forutsetning for å bli idømt erstatningsansvar at det kan påvises forsett eller erstatningsbetingende uaktsomhet hos arbeidsgiver.

Departementet har i denne forbindelse lagt stor vekt på at de aller fleste høringsinstansene støttet forslaget. Likestillingsombudet påpekte i sin høringsuttalelse at en regel om objektivt erstatningsansvar vil kunne gi likestillingsloven «ny giv».

Departementet mener videre at innføring av et objektivt ansvar for arbeidsgivere vil være nødvendig for å oppfylle våre forpliktelser i forhold til EØS-avtalen.

Erstatningsregelen har i dagens praksis vært nesten sovende. Et objektivt ansvar vil kreve større aktsomhet og likestillingsmessig bevissthet fra arbeidsgiveres side hvis de skal unngå erstatningsansvar. Det vil med andre ord bli tydeligere at arbeidsgivere har en plikt til å vurdere de likestillingsmessige implikasjonene ved ansettelser, lønnsfastsettelse, fordeling av arbeidsoppgaver osv.

Flere høringsinstanser trakk inn rettssikkerhets hensyn som et sentralt argument mot en regel om objektivt ansvar for arbeidsgiver. Departementet har kommet til at behovet for å få en erstatningsregel som har en reell betydning, må veie tyngre i denne sammenheng enn hensynet til skadevolder. Dessuten vil avveiningen knyttet til erstatningens størrelse kunne avhjelpe urimelige utslag for arbeidsgiver.

Departementet vil peke på at dagens vilkår også innebærer et rettferdighetsproblem i forhold til den som forskjellsbehandles. Det må tas i betraktning at den som er diskriminert har opplevd krenkelse av en rettighet. Krenkelsen kan eventuelt ha vært en praktisk og følelsesmessig belastning. Videre vil den som har begått den diskriminerende handling (for eksempel arbeidsgiver, offentlige instanser, forretningsdrivende og/eller organisasjoner), ofte ha bedre forutsetninger for å bære eventuelle økonomiske tap som følge av brudd på loven enn det den enkelte diskriminerte vil ha.

Det vises også til at arbeidsmiljøloven ved flere overtredelser hjemler objektivt erstatningsansvar.

#### 1.11.1.2 Ikke krav om økonomisk tap. Oppreisning

Etter alminnelige erstatningsregler skal skadelidte som hovedregel påvise et økonomisk tap for å få rett til erstatning. Det kreves også at det påvises årsakssammenheng mellom det økonomiske tapet og den skadevoldende handlingen. Dekning av ikke-økonomisk tap kan etter skadeserstatningsloven gis når det anses som rimelig å gi skadelidte et økonomisk plaster på såret (oppreisning). Dette får konsekvenser når de samme prinsippene anvendes på brudd på likestillingsloven.

For det første kan det i mange tilfeller være problematisk å føre tilstrekkelige bevis for at man har lidt et økonomisk tap. For det andre - og i sammenheng med det første - vil kravet om å påvise årsakssammenheng ofte kunne være vanskelig å oppfylle. Det kan for eksempel tenkes at en kvinnes søknad til en stilling overhodet ikke blir vurdert fordi hun er gravid. I disse tilfellene skal den forbigåtte kvinnen etter dagens regler føre bevis for at hun etter all sannsynlighet ville fått stillingen om hun ikke hadde vært gravid.

For det tredje vil det kunne forekomme tilfeller der man ikke har lidt noe økonomisk tap. Dette gjelder for eksempel hvis man er blitt forbigått ved en ansettelse og kort tid etter blir tilbudt en annen stilling.

Det er rimelig at man i alle disse tilfellene kan få en kompensasjon for den krenkelsen av en rettighet som kjønnsdiskriminering innebærer, ikke minst hvis saken har vært en belastning for den som er rammet. En hensikt med rett til oppreisning vil være å markere at det er begått et brudd på diskrimineringsforbudet og at vedkommende som er blitt rammet av dette har vært utsatt for en belastning.

I denne sammenheng må man etter departementets syn ikke bare vurdere likebehandlingsprinsippet som en rettighet for den enkelte. Også i et bredere likestillingsperspektiv vil det være av betydning at kjønnsdiskriminering er sanksjonert ut fra erstatningens preventive virkning og ut fra lovens symbolverdi.

EF-domstolen har i sin praksis lagt til grunn at enhver overtredelse av likebehandlingsprinsippet skal være ansvarspådragende, og at hvis overtredelsen er sanksjonert med erstatning så skal denne overstige et symbolsk beløp. Erstatningen skal ha et slikt nivå at den virker reelt avskrekkende.

Departementet mener på denne bakgrunn at det er uheldig at det er et vilkår for erstatning at det påvises økonomisk tap. Dette svekker effektiv gjennomføring av likebehandlingsprinsippet. Det er derfor behov for en regel som sanksjonerer også de tilfeller der det ikke foreligger økonomisk tap eller der det innebærer en for stor bevisbyrde for klager å påvise slikt tap. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det lovfestes en rett til oppreisning som kompensasjon for den krenkelse som diskrimineringen innebærer.

### 1.11.1.3 Om utformingen av bestemmelsen

Departementet foreslår at bestemmelsen utformes etter mønster av arbeidsmiljøloven § 62. Dette er i tråd med innspillene fra flere av høringsinstansene.

Departementet har valgt å endre forslaget fordi den foreslåtte utformingen av bestemmelsen på en bedre måte enn forslaget i høringsnotatet gir grunnlag for en utmålingspraksis etter en bred rimelighetsvurdering. Ordlyden presiserer også på en bedre måte at erstatningsansvaret gjelder uten hensyn til skyld hos arbeidsgiveren.

En regel som foreslått ovenfor vil gjøre en egen lempingsregel overflødig. Første ledd annet punktum legger opp til en avveining der man ser hen til blant annet arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold. På denne måten er bestemmelsen egnet til å forhindre at en regel om objektivt ansvar gir urimelige utslag.

### 1.11.1.4 Erstatningsutmålingen

Den foreslåtte ordlyden i § 17 første ledd angir hvilke momenter som skal legges til grunn ved erstatningsutmålingen.

Med sikte på en effektiv regel og samsvar med den praksis som har utviklet seg ved EF-domstolen, forutsettes det at skadelidte som utgangspunkt skal få dekket hele sitt økonomiske tap som følge av diskrimineringen. Beløpet skal først og fremst dekke eventuelt lidt og framtidig økonomisk tap.

Kravet vil likevel bli begrenset bakover i tid av regelen i foreldelsesloven § 9. Bestemmelsen fastsetter at kravet foreldes tre år etter den dag da skadelidte fikk eller burde skaffet seg nødvendig kjennskap om skaden og den ansvarlige. Departementet legger til grunn at også erstatning for framtidig tap blir begrenset i tid ut fra rimelighetskriteriet i den foreslåtte erstatningsregelen.

Departementet foreslår i tillegg at det i likhet med Sverige og Finland også skal kunne tilstås en kompensasjon for selve krenkelsen som ligger i det å ha blitt diskriminert (oppreisning). Mulighetene for å tilstå erstatning på dette grunnlaget vil ha en selvstendig betydning i tilfeller der det ikke kan påvises økonomisk tap som er en følge av diskrimineringen.

Utmålingen skal ifølge forslaget for øvrig bygge på en rimelighetsvurdering der økonomisk tap, forskjellsbehandlingen og hele situasjonen ses under ett. Det bør legges vekt på erstatningens preventive funksjon.

Generelt vil det ved erstatningsutmålingen være naturlig å se hen til praksis etter arbeidsmiljøloven. Det er ikke satt noe tak i arbeidsmiljøloven for hvor mye som kan tilkjennes. I praksis gis det erstatning på inntil et halvt års lønn, men sjelden over dette.

### 1.11.1.5 Bestemmelsens anvendelsesområde

Departementet foreslår at den skjerpede erstatningsregelen bare skal gjelde i arbeidsforhold. Forsla-

get til ny erstatningsbestemmelse omfatter derfor bare arbeidsgiveres forskjellsbehandling av arbeidssøkere og arbeidstakere. Det vises her til at EØS-avtalen kun gjelder arbeidsforhold. Det vises også til at de øvrige nordiske landene har begrenset de objektive erstatningsreglene til brudd på likebehandlingsprinsippet i arbeidsforhold og i forbindelse med ansettelser. Departementet er av den oppfatning at det er ved slike brudd at behovet for erstatning er hyppigst forekommende. De fåtall erstatningssaker som har vært reist med hjemmel i likestillingsloven, har dreid seg om ansettelser og arbeidsforhold.

Departementet antar at erstatningsregelen vil være særlig anvendelig ved diskriminering i forbindelse med ansettelser, forfremmelser og lønnsfastsettelse. Ved oppsigelser som er usaklig begrunnet i den ansattes kjønn, må det antas at bestemmelsen vil få mindre praktisk betydning. Dette skyldes at arbeidsmiljøloven § 62 vil komme til anvendelse i disse sakene.

Det presiseres at det fortsatt skal være anledning til å kreve erstatning for ethvert brudd på likestillingsloven etter det alminnelige ulovfestede uaktsomhetsansvaret. Alminnelige erstatningsregler vil således fremdeles gjelde ved brudd på likestillingsloven utenfor ansettelsesforhold, i saker om seksuell trakassering og ved diskriminering i arbeidsforhold der søksmålet rettes mot andre enn arbeidsgiver (for eksempel organisasjoner eller tariffparter). I forslaget til ny erstatningsbestemmelse framgår dette av et nytt annet ledd.

### 1.11.1.6 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven § 62 og likestillingslovens erstatningsregel

Som i dag vil erstatningsregelen i likestillingsloven ha delvis samme anvendelsesområde som arbeidsmiljøloven § 62. I dag blir erstatningssaker som gjelder usaklig oppsigelse i de aller fleste tilfeller fremmet etter arbeidsmiljølovens regler. Dette henger sammen med at vilkårene for erstatning ved usaklig oppsigelse ikke er så strenge som etter likestillingsloven og alminnelige erstatningsregler. Ved en endring av § 17 vil denne forskjellen elimineres så langt prinsippene for utmålingen og erstatningsnivået vil følge praksis etter arbeidsmiljøloven slik departementet forutsetter.

En annen forskjell er at arbeidsmiljølovens særlige prosessregler kommer til anvendelse ved søksmål om usaklig oppsigelse. Særreglene skal gi en hurtigere og mer effektiv saksbehandling enn søksmål etter de alminnelige reglene i tvistemålsloven. En arbeidstaker som mener seg usaklig oppsagt vil således fremdeles ha noe å vinne på å fremme saken som en oppsigelses-sak. For at arbeidsmiljølovens regler skal gjelde må det være tale om et ansettelsesforhold og en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand. I praksis vil dette gjerne være et tvistespørsmål, for eksempel i forbindelse med endringsoppsigelser. En som mener seg

usaklig oppsagt kan fremme en prinsipal påstand om oppsigelse, med en subsidiær påstand om at handlingen er i strid med likestillingslovens diskrimineringsforbud (jf. arbeidsmiljøloven § 61 nr. 1).

En annen sak er at likestillingsloven, som i dag, vil være relevant i forbindelse med kravet om saklig grunn etter arbeidsmiljøloven § 62. Det må legges til grunn at en oppsigelse ikke under noen omstendighet kan være saklig hvis den er i strid med likestillingslovens ufravikelige diskrimineringsforbud. Dette gjelder både der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold og der det er tale om en utvelgelse ved oppsigelse begrunnet i driftsmessige forhold. Det kan antakelig legges til grunn at det er en skjerpene omstendighet som tillegges vekt ved utmålingen hvis en oppsigelse ikke bare er usaklig av andre grunner, men også er i strid med likestillingsloven. Det skal derimot ikke kunne gis dobbelt erstatning i forbindelse med samme oppsigelse da dette må betraktes som samme rettsforhold.

#### 1.11.1.7 Gjennomføring

Forslaget innebærer ingen endringer i dagens ordning der det bare er domstolene som kan pådømme erstatning ved overtredelser av likestillingslovens diskrimineringsforbud. Det betyr at verken Likestillingsombudet eller Klagenemnda for likestilling kan pålegge erstatning. Dette vil således også gjelde Klagenemndas uttalelser om tariffavtaler og forholdet til diskrimineringsforbudet.

Departementet finner det ikke hensiktsmessig å gå inn på en ordning tilsvarende den adgangen Markedsrådet har til å ilegge tvangsmulkt.

Det må antakelig forventes at en skjerpet erstatningsregel vil føre til flere saker om brudd på likestilling i håndhevingsorganene, ikke minst i domstolene. Selv om flere tvister og rettssaker om brudd på likestillingsloven ikke er noe mål i seg selv, er det etter departementets vurdering behov for at lovens regler utvikles og gjøres kjent gjennom domstolspraksis i større utstrekning enn i dag. Dette må også forventes å fremme lovens preventive virkning.

## 1.12 Andre endringer

### 1.12.1 Taushetsplikt

Departementet mener at forvaltningslovens taushetspliktsregler er tilstrekkelige, og foreslår at likestillingsloven § 16 oppheves. Det legges avgjørende vekt på hensynet til forenkling av regelverket, herunder å unngå dobbeltregulering. Dette er også i tråd med forutsetningene i lovens forarbeider, hvor det ble framhevet at taushetspliktsbestemmelsen i likestillingsloven skulle falle bort dersom alminnelige regler om taushetsplikt i forvaltningsloven ble vedtatt.

### 1.12.2 Kompetansesenter for likestilling endrer navn

Departementet ser positivt på at Kompetansesenteret for likestilling endrer navn til «Likestillingssenteret». Det legges avgjørende vekt på at betegnelsen «Likestillingssenteret» allerede er innarbeidet og ser ut til å fungere godt i praksis. Likestillingssenteret spiller en viktig rolle i arbeidet for likestilling, og det er av stor betydning at det ikke knytter seg usikkerhet til det navnet som senteret bruker.

## 1.13 Økonomiske og administrative konsekvenser

En rekke av de foreslåtte endringene er en tilpasning til forpliktelser som allerede følger av Norges EØS-medlemskap. Dette gjelder blant annet Like lønnsbestemmelsen (§ 5), der Likestillingsombudet allerede har lagt seg på en fortolkning av bestemmelsen som samsvarer med disse forpliktelsene. Barne- og familiedepartementet legger derfor til grunn at lovendringene i seg selv ikke vil føre til økonomiske eller administrative konsekvenser utover det som allerede må antas å følge av gjeldende norsk rett i saker om ulikelønn mellom kvinner og menn. Tilsvarende gjelder endringene i erstatningsbestemmelsen og bevisbyrde-regelen, og endringene i § 14 vedrørende Klagenemnda for likestilling sin rett til å gi uttalelse om en tariffavtale.

Disse lovendringene kan føre til en viss økning i antall saker hos Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling. Departementet mener at kapasiteten hos Likestillingsombudet tilsier at en viss økning kan aksepteres.

Reglene om seksuell trakassering og innføring av krav om redegjørelse for likestilling i årsberetninger eller årlige budsjetter, må antas å kunne gi merarbeid for Ombudet og Nemnda. Dette kan utløse behov for økte ressurser til Likestillingsombudet på sikt.

Det innføres et krav om aktivitetsplikt også i privat sektor. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, pålegges en plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Dette krever at det nedlegges en viss innsats i alle virksomheter som omfattes.

Alt i alt mener Barne- og familiedepartementet at de økte økonomiske og administrative konsekvensene kompenseres ved en bedret ressursutnyttelse for den enkelte virksomhet.

## 2. KOMITEENS MERKNADER

### § 1 Lovens formål

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Eirin Falset, Trond Giske og Torny Pedersen, fra Høyre, Afshan Rafiq, lederen Sonja Irene Sjøli og Olemic Thommessen, fra Sosialistisk Venstreparti, Magnar Lund Bergo

og May Hansen, fra Kristelig Folkeparti, Dagrun Eriksen og Ola T. Lånke, og fra Senterpartiet, Eli Sollied Øveraas, har merket seg at likestillingslovens formål er å fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. Loven har et forbud mot direkte og indirekte kjønnsdiskriminering. Likestillingsloven er både en ikke-diskrimineringslov og en lov som skal legge til rette for likestilling mellom kjønnene.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet og Fremskrittspartiet, vil påpeke at for minoritetskvinner er det gjerne kombinasjonen kjønn/etnisitet som setter dem i en ekstra utsatt stilling, og det perspektivet må prege likestillingsarbeidet generelt.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet vil vise til at likestillingsloven ikke er en generell diskrimineringslov, men en lov som først og fremst tar sikte på å bekjempe diskriminering på grunn av kjønn. Disse medlemmer viser til at likestillingsloven skal fremme likestilling mellom kjønnene, og skal dekke *all* forskjellsbehandling som skyldes kjønn, også forskjellsbehandling av minoritetskvinner som skyldes kjønn. Disse medlemmer vil understreke betydningen av at minoritetskvinner blir inkludert i likestillingsarbeidet også på andre områder enn når det gjelder spesielle temaer som tvangsekteskap og omskjæring.

Disse medlemmer understreker at tvangsekteskap og kjønnslemlestelse er straffbare handlinger regulert i straffelov og i lov om forbud mot kjønnslemlestelse (lov 15. desember 1995 nr. 74), og at kjønnsbasert forfølgelse er en grunn til å søke asyl i Norge. Disse medlemmer finner på denne bakgrunn det ikke naturlig at kjønnsbasert forfølgelse og tvangsekteskap skal gis en særskilt regulering i likestillingsloven.

Disse medlemmer viser til at likestillingsloven allerede i dag skal fortolkes i lys av FNs kvinnekonvensjon. Disse medlemmer er også kjent med at det pågår et arbeid med å innarbeide FNs kvinnekonvensjon i norsk lovgivning generelt, og forutsetter at også likestillingsloven vurderes i forhold til FNs kvinnekonvensjon i den prosessen.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at likestillingsloven har som formål å fremme likestilling mellom kjønnene. Disse medlemmer mener at likestillingsloven skal bygge på kvinnekonvensjonen, og foreslår følgende endring i lovteksten:

«§ 1 nytt tredje ledd:

Loven skal tolkes i overensstemmelse med FNs kvinnekonvensjon.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Ulf Erik Knudsen og Karin S. Woldseth, mener at det er beklagelig at dagens likestillingspolitikk ser ut til å være fundert på at man har en «kamp» mellom to poler. Man ser ut til å være låst fast i likestillingstanken fra 70- og tidlig 80-tall. På den ene siden kjempes det for å posisjonere kvinner inn på alle områder. På den andre side kjempes det for at kvinner har enerett på omsorg for barn. Disse medlemmer mener det vil være et sentralt og viktig skritt i likestillingsøymed om barneloven hadde likestilt menn og kvinner som omsorgspersoner, jf. Fremskrittspartiets forslag om at delt ansvar og omsorg for barn bør være hovedregelen etter samlivsbrudd. Et annet moment disse medlemmer vil peke på, er mangelen av kjønnsbalanse på de områder som jobber med likestilling i det offentlige. Dette området ser ut til å være dominert av kvinner.

Disse medlemmer finner det ikke rimelig at det offentlige skal bruke store ressurser på å ivareta friske voksne, intelligente, velutdannede menneskers rettigheter. Disse medlemmer har full tiltro til menneskenes egen evne til å klare dette, tiltro til at kvinner og menn kjenner sine behov og rettigheter, og tiltro til at de selv kan ivareta disse. All annen tankegang er etter disse medlemmers syn en krenkelse av det enkelte individs integritet og evne til å ta egne beslutninger.

Disse medlemmer viser til Stortingets behandling av statsbudsjettet der disse medlemmer foreslo avvikling av statlige bevilgninger til likestillingsforskning, kompetansesenter for likestilling og nedlegging av likestillingsombudet. Disse medlemmer foreslo også endring av likestillingsloven slik at andre instanser, herunder domstolene og Arbeidstilsynet får i oppgave å håndheve de sentrale bestemmelse i loven. Disse forslag fikk kun Fremskrittspartiets stemmer.

Disse medlemmer mener at selv om man kutter i bevilgninger og fjerner ombud vil enkeltindividets rettigheter fortsatt opprettholdes av regelverket i likestillingsloven, arbeidsmiljøloven og avtaler inngått mellom arbeidstaker og arbeidsorganisasjonene. I tillegg til dette er det en rekke frivillige organisasjoner, ideologiske organisasjoner og politiske partier som har likestilling som sitt sentrale varemerke og som arbeider på dette området.

At det er betydelige krefter i det norske samfunn som ønsker å videreføre gårsdagens likestillingspolitikk bekreftes ikke minst ved at mange fortsatt har en ufravikelig tro på kjønnskvotering. Disse medlemmer mener et individ som har fått et arbeid eller

en posisjon pga. sitt kjønn, og ikke pga. sine kvalifikasjoner, nedvurderes både av samfunnet og seg selv.

Disse medlemmer finner det betimelig å stille følgende spørsmål: Er det slik at Norge som kanskje er det mest «suverene» landet når det gjelder å fokusere på likestilling konsentrert mot kvinner, og er suverene når det gjelder bruken av ressurser på dette området, har de beste resultatene med hensyn til likestilling? Her vil disse medlemmer vise til et oppslag i VG 12. mai 2000 der det slås fast at myten om at vi er verdensmester i likestilling slår sprekker. Norge ligger langt bak land som USA, Canada, Australia og Storbritannia. Av 7 land er faktisk bare Japan dårligere enn Norge, ifølge denne undersøkelsen. Andre studier viser at vi også ligger bak Frankrike, Finland og Sverige.

Når det gjelder kvinner i innvandrer miljøene vil disse medlemmer understreke at disse pr. i dag utsettes for en betydelig diskriminering - i tillegg til at det har fremkommet mangfoldige eksempler på vold, undertrykkelse og tvang. Disse medlemmer mener problemene med tvangsekteskap, vold og kjønnslemlestelse ikke løses gjennom svulstige fanebestemmelser i likestillingsloven - men gjennom konkrete og klare regler i straffelov.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti ønsker et tillegg til lovteksten og fremmer følgende forslag:

«§ 1 første ledd nytt andre punktum skal lyde:

Loven tar også sikte på å bedre minoritetskvinneres stilling.»

Disse medlemmer er klar over at kvinner med minoritetsbakgrunn er diskriminert både fordi de er kvinner og fordi de har en annen bakgrunn enn flertallet av befolkningen. Likestillingsloven bør dekke de områder som spesifikt rammer minoritetskvinner.

### **§ 1a Plikt til å arbeide for likestilling**

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, slutter seg til endringene under § 1a og mener det er meget viktig for likestillingsarbeidet at virksomheter, som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, i årsberetningen skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten.

Flertallet viser til arbeidet som nå gjøres av lovutvalget som er nedsatt for å vurdere forslag til ny lov mot etnisk diskriminering. Utvalget vil legge frem sin utredning 15. juni 2002. Regjeringen, ved Kommunal- og regionaldepartementet, vil så legge frem en odelstingsproposisjon for Stortinget. Flertallet vil avvente ny lov om diskriminering med sikte på å vurdere om minoritetsgrupper blir gitt tilstrekkelig vern mot diskriminering.

Flertallet viser også til det pågående arbeidet i EU med en såkalt antidiskrimineringspakke.

Flertallet viser til Arbeidslivslovutvalget som ble nedsatt av regjeringen Stoltenberg 31. august 2001. Utvalget skal gjennomgå og vurdere arbeidsmiljølovens regelverk på ikke-diskrimineringsområdet og fremme forslag om en regulering som kan bidra til å nå målet om et arbeidsliv for alle. Flertallet forutsetter at flere av spørsmålene utvalget skal ta stilling til også vurderes i et kjønnsperspektiv, for eksempel spørsmål knyttet til diskriminering og arbeidstid.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet ser viktigheten av at likestillingsloven også blir en viktig del av arbeidsretten, og ber derfor Regjeringen komme tilbake med endring av arbeidsmiljøloven slik at arbeidsmiljøloven henviser til likestillingsloven.

Disse medlemmer foreslår derfor følgende:

«Stortinget ber Regjeringen komme tilbake med endring i arbeidsmiljøloven § 55a slik at denne har henvisning til likestillingsloven § 8a.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser videre til at det arbeides med en lov mot etnisk diskriminering. Lovutvalget er blant annet bedt om å se hen til likestillingsloven, og også søke å dra nytte av de erfaringene som er gjort på dette området. Disse medlemmer ser det slik at en ny lov mot etnisk diskriminering vil kunne gi minoritetskvinner et dobbelt vern på enkelte områder, idet likestillingsloven og en lov mot etnisk diskriminering på noen områder vil overlape hverandre. Et eksempel på dette er å nekte bruk av religiøst betingede hodeplagg. Likestillingsombudet har funnet at dette er i strid med likestillingsloven. Å nekte bruk av religiøst betingede hodeplagg må også antas å være klart i strid med en ny lov mot etnisk diskriminering. Disse medlemmer vil påpeke at selv om likestillingsloven i § 1 fastslår at den «tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling» er ikke likestillingsloven først og fremst en lov mot diskriminering av kvinner. Den er en lov som skal fremme likestilling mellom kvinner og menn og dekker *all* forskjellsbehandling som skyldes kjønn, også forskjellsbehandling av minoritetskvinner som skyldes kjønn. En lov mot etnisk diskriminering må antas å skulle ramme den forskjellsbehandlingen som skyldes etnisitet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet går imot forslaget fra Regjeringen om å innta bestemmelser i likestillingsloven og regnskapsloven om likestillingsrapportering i årsberetningen. Begrunnelsene for dette er:

Årsberetningen som dokument skal gi informasjon til kreditorer, investorer, ansatte, eiere m.m. om foretakets økonomiske situasjon og fremtidsmuligheter. Beretningen avgis av foretakets styre, og inngår i foretakets årsrapport. I de fleste foretak utgjør årsberetningen en til to sider. Etter disse medlemmers oppfatning er det avgjørende at omfanget av opplysninger som skal inngå i årsberetningen ikke blir så omfattende at regnskapsinformasjonen og de sentrale formål med årsberetningen blir borte.

Forslaget vil ramme alle regnskapspliktige, inkludert alle aksjeselskaper, også aksjeselskaper og andre regnskapspliktige som er å anse som såkalte små foretak.

I den senere tid er det innført krav om at årsberetningen skal inneholde informasjon om bedriftens arbeid med helse, miljø og sikkerhet som allerede har utvidet omfanget av beretningen betydelig. Nå ønsker man å utvide dette til også å omfatte likestilling. Faren for at årsberetningen etter slike utvidelser ikke egner seg som redskap for tradisjonelle økonomiske analyser, er stor. Disse medlemmer vil også påpeke at norske årsberetninger allerede nå står i en særstilling i internasjonal sammenheng mht. hvor mange foretak som er undergitt omfattende rapporteringskrav, og at forslaget ikke harmonerer med ønsket om forenkling.

Disse medlemmer mener det er åpenbart at forslaget medfører betydelig arbeid for foretakene, særlig for dem som ikke har store personalavdelinger. Dette gjelder de fleste foretak som vil bli omfattet av bestemmelsen. Det er en faktisk feil at virkemidlet er lite byråkratisk og ikke krever utarbeiding av ytterligere dokumenter og skjema eller nye rutiner, eller at man kan nøye seg med en henvisning til at bedriften har et tilfredsstillende likestillingsarbeid. Oppramsingen i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) under pkt. 5.6.3 medfører krav tilsvarende en kartlegging og utarbeidelse av handlingsplan.

Disse medlemmer er også bekymret for at en del av de opplysningene som kreves offentliggjort, også vil kunne være informasjon selskapet ikke ønsker at konkurrenter skal ha tilgang til.

Disse medlemmer går også imot at offentlige myndigheter og virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning skal gi tilsvarende redegjørelse i forbindelse med årsbudsjettet. Disse medlemmer ser disse tiltakene som unødvendig byråkratiserende tiltak som neppe vil ha reell positiv påvirkning på likestillingsarbeid.

## § 2 Lovens virkeområde

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, tar utgangspunkt i at likestillingsloven gjelder i dag på alle områder med unntak av «indre forhold» i trossamfunn, jf. likestillingsloven § 2 første

ledd. Denne unntaksbestemmelsen må blant annet ses i sammenheng med Grunnloven § 2 første ledd, som sikrer retten til fri religionsutøvelse, og bestemmelsene om religionsfrihet i internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, jf. for eksempel Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) artikkel 9. Den norske kirke, som ett blant mange trossamfunn i Norge, omfattes av unntaksbestemmelsen i likestillingsloven.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet har merket seg at kvinnelige prester som har opplevd å bli forbigått av dårligere kvalifiserte menn, har ikke kunnet klage til Likestillingsombudet for å få rettslig prøvet om de var blitt offer for kjønnsdiskriminering. De kvinnelige teologene har et dårligere rettsvern enn alle andre kvinner når de søker jobb som prest.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at ulik behandling på grunn av kjønn ikke kan sies å ha noen nær sammenheng med «religionsutøvelsen» i Den norske kirke. Følgelig vil det heller ikke være noe inngrep i religionsfriheten om loven kom til anvendelse. Forutsetningen for at ansettelser av prester skal omfattes av unntaket, synes derfor å være bortfalt.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser til at likestillingsloven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra *indre forhold* i trossamfunn. Dette unntaket har vært forstått slik at loven ikke gjelder ansettelser og utnevnelser av prester i Den norske kirke.

Disse medlemmer vil i denne sammenhengen vise til Kirkerådets høringsuttalelse fra februar 2000. Der Kirkerådet skriver følgende:

«Intensjonene i likestillingsloven er i godt samsvar med kristen etikk. Derfor er det i Kirken drevet et aktivt likestillingsarbeid de siste 15 årene. Det økumeniske tiåret 1988-98 «Kirker i solidaritet med kvinner» har betydd mye. Kirkerådet oppnevnte våren 1999 Nemnd for kvinne- og likestillingsspørsmål for å følge opp arbeidet. På Kirkemøtet høsten 1999 ble strategiplanen for oppfølgingen av tiåret vedtatt. Tiårets program var «å hjelpe kvinner frem i alle posisjoner i kirke og samfunn». Likestillingsloven er etter Kirkerådets syn klart i pakt med disse intensjonene og Den norske kirkes egen strategiplan.»

Videre sier Kirkerådet at Kirken likestiller «kvinner og menns tjeneste og har en bevisst strategi for slik likestilling i praksis, en strategi som er i samsvar med likestillingsloven». Tilsettingsreglene sier at «kvinner og menn har lik adgang til tilsetting som

prest». Kirkerådet påpeker videre at Kirkemøtet i 1990 gjorde en rekke vedtak som gjaldt behovet for en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer og i alle sammenhenger i Kirken.

Disse medlemmer forstår Kirkerådet slik at det mener at likestilling mellom menn og kvinner er helt i tråd med Kirkens lære og praksis, og at Kirken til og med arbeider aktivt for likestilling.

Disse medlemmer viser til at med *indre forhold* menes spørsmål som har nær sammenheng med selve «religionsutøvelsen» i trossamfunnet. Dette synspunktet harmonerer med hensynet til religionsfriheten, som er selve grunnlaget for unntaket fra loven. Formålet med unntaket er at likestillingsloven ikke skal gripe inn i måten trossamfunn utøver sin religion på.

Disse medlemmer har merket seg at i lovens forarbeider nevnes at ansettelser av prester i Den norske kirke er unntatt fra lovens virkeområde. Begrunnelsen for at ansettelser av prester skal regnes for indre forhold, ser imidlertid ut til å være at Kirken har et «religiøst behov» for et unntak fra loven. Det heter at hvis «det er i strid med troen» å ha en kvinnelig forstander i en menighet, ville det være et «inngrep i religionsfriheten» om lovens bestemmelse om likestilling ved ansettelser skulle komme til anvendelse. Unntaket ville altså omfattet ansettelser hvis Kirken ut fra en religiøs begrunnelse ikke tillot ansettelser av kvinnelige prester.

Disse medlemmer viser til at Den norske kirkes syn på likestilling mellom kjønnene har endret seg mye siden loven ble vedtatt. Som Kirkerådet påpeker i sin høringsuttalelse, er det for lengst fastslått at kvinner og menn skal likestilles ved ansettelser i Kirken. Kirkerådets uttalelse tilsier at forskjellsbehandling av kvinner og menn ved ansettelser ikke kan begrunnes i Kirkens lære.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti foreslår å endre lovens virkeområde til å gjelde indre forhold i trossamfunn. Loven skal gjelde for alle trossamfunn, både dissentersamfunn og statskirken.

Disse medlemmer ønsker denne endringen for å fremme og styrke kvinners deltakelse i statskirken og trossamfunn. Ansettelser av prester har til nå ikke vært omfattet av likestillingsloven. Kampen for kvinners frigjøring og likestilling har gått i ulike faser. Disse medlemmer mener at tiden er inne for at likestillingsloven også skal gjelde statskirken og andre trossamfunn.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«§ 2 første ledd skal lyde:

Loven gjelder på alle områder.»

### § 3 Generalklausul

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet går imot formuleringen om at indirekte forskjellsbehandling av menn og kvinner som tilsynelatende virker kjønnsnøytralt, skal være lovstridige forutsatt at det faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det andre. Denne delen av paragrafen er åpenbart umulig kontrollerbar.

Disse medlemmer mener at det i utgangspunktet kan høres fornuftig ut at man ikke kan forskjellsbehandle dithen at man kan sette en kvinne i dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært pga. graviditet eller fødsel, eller utnyttelse av permisjonsrettigheter, men disse medlemmer mener at det å få barn er en selvvalgt ting, og at det ikke kan sies å være riktig at man skal ha en lik karriereutvikling om man velger å være på jobb eller ikke. Disse medlemmer vil altså ikke diskriminere menn og kvinner som ikke får barn - og derfor ikke er fraværende.

### § 5 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Sosialistisk Venstreparti, viser til at spørsmål rundt uregelmessig arbeidstid, som turnusarbeid og skiftarbeid, reguleres av forhandlinger mellom partene i arbeidslivet og arbeidsmiljøloven.

Flertallet har merket seg debatten rundt endringer i folketrygdreglene om kvinner og pensjon, og viser til den oppfølgingen av Samarbeidsregjeringen har varslet, og viser i tillegg til det pågående arbeidet i pensjonskomisjonen.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, merker seg forslaget om rett til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig om arbeidet tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Dette flertallet mener dette er viktig for å oppnå likelønnsutvikling i Norge.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet viser til at Klagenemnda for likestilling håndhever bestemmelsen vedrørende likelønn, og vil understreke at slike vedtak skal ha konsekvens. Disse medlemmer vil understreke at arbeidsgivere har ansvar for å sørge for at vedtak i klagenemnda blir fulgt opp.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet ønsker å fjerne forskjellsbehandlingen av kvinnearbeid og mansarbeid med uregelmessig arbeidstid. Skillet mellom turnusarbeidere og skiftarbeidere er et tradisjonelt og urimelig skille - dette er i strid med likestillingsloven. Skift og turnusarbeid må likestilles.

Disse medlemmer mener at folketrygdreglene må endres slik at det blir enklere for kvinner å oppnå full pensjon.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet går imot endringen av denne paragraf. Disse medlemmer mener at markedet skal styre lønnsutviklingen i den enkelte bransje. At man for eksempel skal ha lik lønn for saksbehandlerarbeid i offentlig sektor, i forhold til saksbehandlerarbeid i for eksempel IT-bransjen, hvor behovet for arbeidskraft er svært stor, synes feil.

Disse medlemmer vil dog understreke viktigheten av en god lønnsutvikling både i helse og skolesektoren.

### **§ 6 Lik rett til utdanning og n y §3a Særbehandling av det ene kjønn**

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Sosialistisk Venstreparti, mener at det som hovedregel ikke bør foretas særbehandling mellom kjønn ved opptak til utdanning. Utgangspunktet bør ved alle opptak til utdanning være en individuell vurdering av om den enkelte oppfyller kravene til opptak, og at den best kvalifiserte søker skal gis opptak først.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til at det dessverre ved flere utdanningsinstitusjoner og i yrkesgrupper er en veldig skjev fordeling mellom kjønnene. Dette flertallet er av den oppfatning at det bør søkes en jevnere fordeling mellom kjønnene i alle yrkesgrupper. Derfor bør det åpnes for at den enkelte utdanningsinstitusjon får fullmakter til å sikre jevnt opptak av elever/studenter fra begge kjønn. Dette flertallet vil derfor fjerne begrensningen som det i dag ligger på å bare kunne bruke moderat kvotering ved opptak til utdanning. Dette flertallet vil understreke at dette åpner for særbehandling av det ene kjønn, derved blir det ikke innført noen plikt til å særbehandle. Dette flertallet vil påpeke at det skal foreligge særlige grunner for at man ved den enkelte utdanningsinstitusjon skal fravike kravet om rettferdig behandling av det enkelte individ uavhengig av kjønn.

Dette flertallet mener at myndigheten til å fatte avgjørelse av hvilken særbehandling som kan anvendes skal ligge hos den enkelte utdanningsinstitusjon, og ikke være bestemt gjennom lov. Dette flertallet mener det er riktig å delegere beslutning om å anvende kvotering med bakgrunn i kjønn til de enkelte utdanningsinstitusjoner. Utdanningsinstitusjonene, med styrerepresentasjon fra både eier, ansatte og studenter, må forventes å vite mest om utviklingen i kjønnsbalansen i både søkermasse og studentmasse. Institusjonene bør derfor gis ansvaret for å innføre, bestemme størrelsen på, og oppheve kvotering på bak-

grunn av kjønn ved opptak til utdanning. Likevel mener dette flertallet at adgangen til særbehandling forutsetter at visse vilkår er oppfylt. For det første må tiltaket være egnet til å fremme likestilling. For det andre skal særbehandling anvendes overfor det kjønn som er svakest representert på det aktuelle området. For det tredje gjelder adgangen til særbehandling bare til formålet med tiltaket er oppnådd. For det fjerde stilles det krav at effekten av særbehandling i likestillingsøyemed må gi en klar fordel, veid opp mot den ulempe det er for dem som blir stilt i en dårligere stilling som følge av særbehandlingen.

Dette flertallet viser til ordningen med øremerking av vitenskapelige stillinger for kvinner hvor man har benyttet kvoteringstiltak ved å øremerke stillinger i en periode for å få en endring og at dette er hjemlet i universitets- og høyskolelov.

Dette flertallet viser til at Utdannings- og forskningsdepartementet våren 2002 har varslet en stortingsmelding om rekruttering av vitenskapelig personell til høyere utdanning, der også likestilling blir behandlet.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti viser til at det ved flere utdanningsinstitusjoner og i yrkesgrupper er en veldig skjev fordeling mellom kjønnene. Disse medlemmer er av den oppfatning at det bør søkes en jevnere fordeling mellom kjønnene i alle yrkesgrupper. Derfor bør det åpnes for at utdanningsinstitusjoner får fullmakter til å sikre jevnt opptak av elever/studenter fra begge kjønn. Disse medlemmer vil derfor fjerne begrensningen som det i dag ligger på å bare kunne bruke moderat kvotering ved opptak til utdanning.

### **§ 8a Seksuell trakassering**

Komiteen merker seg lovens fokus på seksuell trakassering. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som deles inn i tre hovedgrupper; verbal, ikke verbal og fysisk trakassering. Felles for de tre ulike variantene av seksuell trakassering er at det oppleves som overgrep mot den enkeltes personlige integritet.

Komiteen viser til at arbeidsgiver og ledelse i arbeidslivet, organisasjoner, barnehager, skoler og utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at seksuell trakassering skjer innenfor sitt arbeidsområde.

Komiteen viser til at seksuell trakassering i dag er omfattet av arbeidsmiljøloven (§ 12 nr. 1 tredje punktum) og at likestillingsloven i dag ikke har en egen bestemmelse om vern mot seksuell trakassering. Komiteen har merket seg at seksuell trakassering er utbredt både i idrettsmiljøer, på skoler og universiteter, blant barn og unge, i foreningslivet og i pasient/klient/kundeforhold.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, er opptatt av at disse alvorlige sakene blir behandlet på en slik måte at slike handlinger er uakseptable og straffbare. Flertallet mener det er viktig å sikre rettssikkerheten både for offeret og den som blir anklaget for seksuell trakassering. Flertallet viser til at nemnda ikke etterforsker, foretar avhør eller fører vitner. Flertallet vil på bakgrunn av dette foreslå at §8a også bør håndheves av alminnelig rett.

Flertallet støtter på denne bakgrunn Regjeringens vurdering i at det er behov for et videre anvendelsesområde for regler om vern mot seksuell trakassering enn det som finnes i dagens regelverk.

Flertallet viser til at bestemmelsen om seksuell trakassering inneholder to typer regler. «Forbudsbestemmelsen» skal håndheves direkte i forhold til den som trakasserer, og denne bestemmelsen skal håndheves av domstolene fordi verken Likestillingsombudet eller Klagenemnda er organisert på en måte som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensyn som disse sakene vil reise.

Flertallet viser til at i bestemmelsens tredje ledd foreslås det en vernebestemmelse, som vil pålegge arbeidsgiver og ledelse i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner ansvar for å forebygge og søke å hindre at seksuell trakassering skjer innenfor deres ansvarsområder.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet foreslår følgende forslag til endret lovtekst, som tillegg før lovteksten fortsetter med «Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling håndhever ...»:

«§ 8a fjerde ledd nytt første punktum skal lyde:

De alminnelige domstoler håndhever bestemmelsens første ledd.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er opptatt av at disse alvorlige sakene blir behandlet på en slik måte at det ikke er tvil om at dette er straffbare handlinger. Disse medlemmer mener det er viktig å sikre rettssikkerheten både for offeret og den som blir anklaget for seksuell trakassering. Disse medlemmer viser til at nemnda ikke etterforsker, foretar avhør eller fører vitner. Disse medlemmer vil på bakgrunn av dette foreslå at §8a skal håndheves av alminnelig rett.

Disse medlemmer går imot § 8a fjerde og femte ledd og fremmer følgende alternative forslag til disse ledd:

«De alminnelige domstoler håndhever bestemmelsen.»

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti mener at kjønnsbasert forfølgelse og tvangsekteskap også er seksuell trakassering i tillegg til de nevnte eksempler i proposisjonen. Dette er et problem for ulike kvinnegrupper i Norge og bør nevnes i likestillingsloven.

### **§ 10 Håndheving av loven**

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til sammensetningen av Klagenemnda for likestilling, og vil understreke at disse ikke skal oppfattes som «partsrepresentanter», men har som oppgave å håndheve loven.

### **§ 16 Bevisbyrde**

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet går imot forslaget fra Regjeringen om at dersom det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd direkte eller indirekte forskjellsbehandling ved ansettelse eller i arbeidsforhold, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at forskjellsbehandling ikke er i strid med denne loven. Disse medlemmer mener det må være slik at det er de som mener det har foregått en forskjellsbehandling og/eller et lovbrudd som må sannsynliggjøre dette, og evt. ved hjelp av politi og rettsapparatet.

### **§ 17 Erstatningsansvar**

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet støtter ikke forslaget om at arbeidssøker eller arbeidstaker som er blitt forskjellsbehandlet i strid med § 3-6 har krav på erstatning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Disse medlemmer mener at ved manglende klarhet i skyldspørsmål kan ikke erstatning innvilges.

### **§ 21 Representasjon av begge kjønn i alle offentlige utvalg mv.**

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, merker seg at det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommuner, kommuner og virksomheter for å forhindre forskjellsbehandling i strid med lov om likestilling mellom kjønnene. Dette er et viktig virkemiddel for å få satt likestilling på dagsorden.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at kjønnsrepresentasjon i styrer er et spørsmål som ikke omfattes av Ot.prp. nr. 6 (2001-2002), jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001), og at Samarbeidsregjeringen utreder dette spørsmålet separat. Disse medlemmer vil på nåværende tidspunkt ikke konkludere, men avventer Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser til forslagene fra regjeringen Stoltenberg som ble sendt ut i juli 2001, der en skisserte forskjellige modeller for å sikre flere kvinner inn i styrerommene. Disse medlemmer har merket seg at det i høringsbrevet foreslås at hvert kjønn skal være representert med et visst antall medlemmer i selskapets styre (et antall tilsvarende ca. 40 pst. av styrets medlemmer). Det blir presentert ulike modeller på hvordan dette kan gjøre.

Disse medlemmer viser til at den første modellen innebærer at reglene skal gjelde for alle statsaksjeselskaper og statsforetak, samt for offentlig eide særlovselskaper. Videre foreslås det at likestillingsloven § 21 skal komme til anvendelse der staten oppnevner medlemmer til styrer i stiftelser. Denne modellen kan velges alene.

Disse medlemmer viser også til at den andre modellen innebærer at reglene skal gjelde for privat eide allmennaksjeselskaper, men ikke for privat eide aksjeselskaper. Denne modellen vil supplere den ovenfor.

Disse medlemmer viser avslutningsvis til den tredje modellen som baserer seg på et forslag fra en av høringsinstansene i den første høringsrunden. Modellen innebærer at man innfører et system hvor det før styrevalget skal foreslås et visst minimumsantall av hvert kjønn, det vil si en form for nominasjonsprosess. Modellen kan ses som et alternativ til regler om kjønnsrepresentasjon i styrer i de to foregående modellene.

Disse medlemmer går inn for gjennom lovgivning å sikre minst 40 pst. av begge kjønn i styrene i alle statsaksjeselskaper og statsforetak, samt for offentlig eide særlovselskaper. Videre foreslås det at likestillingsloven § 21 skal komme til anvendelse der staten oppnevner medlemmer til styrer i stiftelser. Reglene skal også gjelde for priavt eide allmennaksjeselskaper, men ikke for privat eide aksjeselskaper.

Disse medlemmer går inn for at den nye lovbestemmelsen innføres så snart som mulig, med dato for ikrafttredelse som gir tid for selskapene å gjennomføre endringen. Etter ikrafttredelsen gis det ikke dispensasjon. Disse medlemmer ber Regjeringen komme tilbake med lovendringen snarest råd.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber Regjeringen komme tilbake med forslag om å endre likestillingsloven og aksjeloven for å sikre minst 40 pst. av begge kjønn i styrene til alle statsaksjeselskaper og statsforetak, samt offentlig eide særlovselskaper. I tillegg skal loven komme til anvendelse der staten oppnevner medlemmer til styrer i stiftelser. Reglene skal gjelde for privat eide allmennaksjeselskaper, men ikke privat eide aksjeselskaper.

Den nye lovbestemmelsen innføres snarest mulig, med dato for ikrafttredelse som gir selskapene tid til å gjennomføre endringen. Etter ikrafttredelse gis det ikke dispensasjon.»

Disse medlemmer har merket seg at det i høringsnotatet har vært vurdert å foreta endringer i lov om fylkeskommunale sykehus. Denne loven vil imidlertid bli avløst av ny lov om helseforetak. Likestillingsloven § 21 vil komme til anvendelse når departementet og styret i regionalt helseforetak velger styremedlemmer og eventuelt varamedlemmer. Dette er også understreket i Ot.prp. nr. 66 (2000-2001) Om lov om helseforetak m.m. (helseforetaksloven). Disse medlemmene er enig i at det ikke ble foreslått endringer i lov om fylkeskommunale sykehus eller i ny lov om helseforetak. Disse medlemmer avventer forslaget fra Samarbeidsregjeringen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet tar klar avstand fra at man skal kvotere kvinner inn i private bedrifters styrer. Disse medlemmer vil ikke bidra til at det private næringsliv får ytterligere restriksjoner og pålegg, som en innblanding fra det offentlige når det gjelder styresammensetninger vil medføre. Disse medlemmer mener at næringslivet selv må stå fritt til å oppnevne de styrer man ønsker, og dessuten oppfattes forslaget som en direkte diskriminering av kvinner.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti mener at likestillingslovens regler om representasjon også skal gjelde for styrer i aksjeselskaper. Selskaper med offentlig eierandel, børsnoterte selskaper og selskaper med over 30 ansatte skal ha minst 40 pst. av hvert kjønn i sine styrer.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber Regjeringen endre likestillingsloven og annet lovverk som regulerer bedriftenes styresammensetting, slik at likestillingslovens regler om representasjon også skal gjelde for styrer i aksjeselskaper. Selskaper med offentlig eierandel, børsnoterte selskaper og selskaper med over 30 ansatte skal ha minst 40 pst. av hvert kjønn i sine styrer.»

Disse medlemmer mener at det bør utarbeides handlingsplaner for likestilling på den enkelte arbeidsplass. Plikten bør omfatte alle mellomstore og store arbeidsplasser.

### **Regnskapsloven/kommuneloven**

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet fremmer de samme synspunkter som gjort under likestillingsloven, og går imot endringer av disse lovene.

### 3. FORSLAG FRA MINDRETALL

#### Forslag fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet:

##### Forslag 1

Stortinget ber Regjeringen komme tilbake med endring i arbeidsmiljøloven § 55a slik at denne har henvisning til likestillingsloven § 8a.

#### Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

##### Forslag 2

I likestillingsloven gjøres følgende endring:

§ 1 nytt tredje ledd skal lyde:

Loven skal tolkes i overensstemmelse med FNs kvinnekonvensjon.

#### Forslag fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet:

##### Forslag 3

Stortinget ber Regjeringen komme tilbake med forslag om å endre likestillingsloven og aksjeloven for å sikre minst 40 pst. av begge kjønn i styrene til alle statsaksjeselskaper og statsforetak, samt offentlig eide særlovselskaper. I tillegg skal loven komme til anvendelse der staten oppnevner medlemmer til styret i stiftelser. Reglene skal gjelde for privat eide allmennaksjeselskaper, men ikke privat eide aksjeselskaper.

Den nye lovbestemmelsen innføres snarest mulig, med dato for ikrafttredelse som gir selskapene tid til å gjennomføre endringen. Etter ikrafttredelse gis det ikke dispensasjon.

#### Forslag fra Arbeiderpartiet:

##### Forslag 4

I likestillingsloven gjøres følgende endring:

Ny § 8a fjerde ledd skal lyde:

De alminnelige domstoler håndhever bestemmelsens første ledd. Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling håndhever bestemmelsen i tredje ledd etter reglene i §§ 12-13.

#### Forslag fra Fremskrittspartiet:

##### Forslag 5

I likestillingsloven skal ny § 8a lyde:

(Seksuell trakassering)

Det er ikke tillatt å utsette en annen for seksuell trakassering.

Med seksuelle trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerk-

somheten rammer. Seksuell trakassering regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at seksuell trakassering skjer innenfor sitt ansvarsområde.

De alminnelige domstoler håndhever bestemmelsen.

#### Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:

##### Forslag 6

Stortinget ber Regjeringen endre likestillingsloven og annet lovverk som regulerer bedriftenes styresammensetting, slik at likestillingslovens regler om representasjon også skal gjelde for styret i aksjeselskaper. Selskaper med offentlig eierandel, børsnoterte selskaper og selskaper med over 30 ansatte skal ha minst 40 pst. av hvert kjønn i sine styret.

##### Forslag 7

I likestillingsloven gjøres følgende endringer:

§ 1 første ledd nytt andre punktum skal lyde:

Loven tar også sikte på å bedre minoritetskvinnens stilling.

§ 2 første ledd skal lyde:

Loven gjelder på alle områder.

### 4. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonene og rår Odelstinget til å gjøre slikt

#### vedtak til lov

om endringer i likestillingsloven mv.  
(plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)

#### I

I lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene gjøres følgende endringer:

§ 1 annet ledd oppheves.

Nåværende § 1 tredje ledd blir nytt annet ledd.

Ny § 1a skal lyde:

(Plikt til å arbeide for likestilling)

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

*Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.*

*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.*

*Ved håndheving av tredje og fjerde ledd skal reglene i §§ 12-13 gjelde tilsvarende.*

§ 3 skal lyde:

(Generalklausul)

*Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.*

*Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som*

- 1) *stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,*
- 2) *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 det ene kjønn.*

*Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.*

*I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.*

Ny § 3a skal lyde:

(Særbehandling av det ene kjønn)

*Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3. Det samme gjelder særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming.*

*Kongen kan gi nærmere bestemmelser om hvilke former for ulik behandling som tillates i medhold av denne lov, herunder bestemmelser om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn.*

§ 4 fjerde ledd oppheves.

§ 5 skal lyde:

(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 for hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.*

§ 6 tredje og fjerde ledd oppheves.

Ny § 8a skal lyde:

(Seksuell trakassering)

*Det er ikke tillatt å utsette en annen for seksuell trakassering.*

*Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Seksuell trakassering regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn.*

*Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at seksuell trakassering skjer innenfor sitt ansvarsområde.*

*Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling håndhever bestemmelsen i tredje ledd etter reglene i §§ 12-13.*

*Reglene om bevisbyrde i § 16 og objektivt ansvar i § 17 første ledd kommer ikke til anvendelse ved håndhevingen av denne bestemmelse.*

§ 9 skal lyde:

(Likestillingssenteret)

§ 9 første ledd skal lyde:

*Det opprettes et nasjonalt organ for fremme av likestilling under navnet Likestillingssenteret.*

§ 14 skal lyde:

(Nemndas forhold til Arbeidsretten)

*Er sak etter denne lov som indirekte reiser spørsmål om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller ståen brakt inn for Nemnda, kan hver av partene i ta-*

riffavtalen med oppsettende virkning få dette spørsmålet avgjort av Arbeidsretten. Kongen gir nærmere regler om slikt søksmål.

*Nemnda kan gi en begrunnet uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelse i tariffavtale som er brakt inn for Nemnda, er i strid med denne lov. Partene i tariffavtalen kan i slike tilfeller bringe spørsmålet om avtalens forhold til likestillingsloven inn for Arbeidsretten med oppsettende virkning.*

Nemnda kan ikke i noe tilfelle treffe avgjørelser som etter lov 5. mai 1927 om arbeidstvister og lov 18. juni 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister hører under Arbeidsretten.

§ 16 skal lyde:

(Bevisbyrde)

*Hvis det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd direkte eller indirekte forskjellsbehandling ved ansettelser eller i arbeidsforhold, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at forskjellsbehandlingen ikke er i strid med denne lov.*

§ 17 skal lyde:

(Erstatningsansvar)

*Arbeidssøker eller arbeidstaker som er blitt forskjellsbehandlet i strid med §§ 3-6 har krav på erstatning uten hensyn til arbeidsgiverens skyld. Erstatningen fastsettes til det beløp som under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens eller arbeidssøkerens forhold og omstendigheter for øvrig er rimelig.*

*For øvrig gjelder de alminnelige regler om skadeserstatning ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av denne lovs bestemmelser.*

## II

I lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) gjøres følgende endring:

§ 48 nr. 5 nytt annet punktum skal lyde:

*Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. 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 lov om likestilling mellom kjønnene.*

## III

I lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) gjøres følgende endring:

§ 3-3 nytt fjerde ledd skal lyde:

*Det skal redegjøres 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 lov om likestilling mellom kjønnene.*

Nåværende § 3-3 fjerde til åttende ledd blir nye femte til niende ledd.

## IV

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

Forskrifter gitt i medhold av bestemmelser i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene som er endret ved loven her, gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

Oslo, i familie-, kultur- og administrasjonskomiteen, den 7. mars 2002

**Sonja Irene Sjøli**  
leder

**May Hansen**  
ordfører

**Trond Giske**  
sekretær