

# Besl. O. nr. 46

Jf. Innst. O. nr. 37 (2001-2002) og Ot.prp. nr. 6 (2001-2002) og Ot.prp. nr. 77 (2000-2001)

År 2002 den 9. april holdtes Odelsting, hvor da ble gjort slikt

vedtak til lov

om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerpning 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 overskriften skal lyde:

(Likestillingscenteret)

§ 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 be-

ståen *brakt* inn for Nemnda, kan hver av partene i tariffavtalen 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.

**Ågot Valle**  
president

**Sigvald Oppebøen Hansen**  
sekretær

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.