



Besl. O. nr. 67

(2004-2005)

Odelstingsbeslutning nr. 67

Jf. Innst. O. nr. 69 (2004-2005) og Ot.prp. nr. 33 (2004-2005)

År 2005 den 19. april holdtes Odelsting, hvor da ble gjort slikt

vedtak til lov

om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)

§ 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

§ 2 FNs rasediskrimineringskonvensjon

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering skal gjelde som norsk lov. Konvensjonen kunngjøres i Norsk Lovtidend på ett originalspråk og i norsk oversettelse.

§ 3 Virkeområde

Loven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av familieliv og personlige forhold. Forbudet mot diskriminering på grunn av religion og livssyn, jf. § 4 første ledd, gjelder ikke for handlinger og aktiviteter i regi av tros- og livssynssamfunn og virksomheter med et religiøst eller livssynsmessig formål, dersom handlingene eller aktivitetene er av betydning for gjennomføringen av samfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål. Unntaket i annet punktum gjelder ikke på arbeidslivets område.

Loven gjelder for handlinger foretatt i riket, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Den gjelder også på faste og flyttbare installasjoner som benyttes i virksomhet på norsk kontinentalsokkel og på norske skip og luftfartøy.

§ 4 Forbud mot diskriminering

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av forhold som nevnt i første ledd blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her.

Det er forbudt å medvirke til brudd på diskrimineringsforbudet i paragrafen her.

§ 5 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunnlag som nevnt i § 4 første ledd er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til for-

mål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Det er forbudt å medvirke til brudd på bestemmelsen i første ledd.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering i strid med første ledd.

§ 6 Forbud mot instruks

Det er forbudt å gi instruks om å diskriminere eller trakassere på grunnlag som nevnt i § 4 første ledd. Det er også forbudt å gi instruks om gjengjeldelse i strid med § 9.

Det er forbudt å medvirke til brudd på bestemmelsen i første ledd.

§ 7 Forbud mot å innhente opplysninger ved ansettelse

Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

§ 8 Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme lovens formål, anses ikke som diskriminering etter loven her. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 9 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage om brudd på bestemmelsene i §§ 4, 5, 6 eller 7, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt.

Første ledd gjelder tilsvarende for vitner.

§ 10 Bevisbyrde

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på bestemmelsene i §§ 4, 5, 6, 7 eller 9, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted, hvis ikke den som er ansvarlig for

handlingen, unnlatelsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd.

§ 11 Arbeidsgivers opplysningsplikt i tilsettingssaker

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med § 4 første ledd, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 12 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig mv.

Som fullmektig i forvaltningssak etter loven her kan brukes en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.

Som prosessfullmektig i saker for domstolene etter loven her kan brukes en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. Dette gjelder ikke i saker som nevnt i tvistemålsloven § 44 første ledd.

Retten kan nekte å godta en prosessfullmektig hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte.

En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvistemålsloven § 46 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

§ 13 Håndheving

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal med unntak av §§ 14 og 15 føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av loven her, jf. diskrimineringsombudsloven.

§ 14 Oppreisning og erstatning

Den som forsettlig eller uaktsomt opptre i strid med §§ 4, 5 første og annet ledd, 6, 7 eller 9 kan pålegges å betale oppreisning til fornærmede. Oppreisningen fastsettes til det beløp som finnes rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Arbeidssøker eller arbeidstaker kan kreve oppreisning for overtredelse av §§ 4, 5 første og annet ledd, 6, 7 eller 9 i arbeidslivet uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Tilsvarende gjelder for den som søker om å bli, eller som er, medlem eller deltaker i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon.

Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på loven her kan kreves etter de alminnelige erstatningsregler.

§ 15 *Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap*

Den som forsettlig i fellesskap med minst to andre personer grovt overtrer eller medvirker til grov overtredelse av §§ 4, 5 eller 6, straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Den som tidligere er ilagt straff for overtredelse av denne bestemmelsen, kan straffes selv om overtredelsen ikke er grov.

Ved vurderingen av om en overtredelse er grov skal det særlig legges vekt på graden av utvist skyld, om overtredelsen er rasistisk motivert, om den har karakter av trakassering, om den innebærer en legemskrenkelse eller alvorlig krenkelse av noens psykiske integritet, om den er egnet til å skape frykt og om den er begått mot en person som er under 18 år.

Før tiltale tas ut for forhold som nevnt i første ledd, skal det vurderes om det vil være tilstrekkelig å illegge en administrativ reaksjon.

Reglene om bevisbyrde i § 10 kommer ikke til anvendelse ved håndhevingen av denne bestemmelse.

Dersom overtredelsen er ledd i virksomheten til en organisert kriminell gruppe, gjelder straffeloven §§ 162c og 60a.

§ 16 *Ikraftsetting*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

§ 17 *Endringer i andre lover*

Med virkning fra lovens ikrafttredelse gjøres følgende endringer i andre lover:

1. I lov 22. mai 1902 nr. 10 Almindelig borgerlig Straffelov gjøres følgende endringer:

§ 135a skal lyde:

Den som forsettlig eller grovt uaktsomt offentlig setter frem en diskriminerende eller hatefull ytring, straffes med bøter eller fengsel inntil 3 år. Likt med en offentlig fremsatt ytring, jf. § 7 nr. 2, regnes en ytring når den er satt frem slik at den er egnet til å nå et større antall personer. Som ytring regnes også bruk av symboler. Medvirkning straffes på samme måte.

Med diskriminerende eller hatefull ytring menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunn av deres

- a) *hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse,*
- b) *religion eller livssyn, eller*
- c) *homofile legning, leveform eller orientering.*

§ 349a første ledd skal lyde:

Med bøter eller fengsel inntil 6 måneder straffes den som i ervervsmessig eller liknende virksomhet,

på grunn av en persons *religion eller livssyn, hudfarge* eller nasjonale eller etniske opprinnelse nekter ham varer eller tjenester på de vilkår som gjelder for andre. På samme måte straffes den som i slik virksomhet nekter en person varer eller tjenester som nevnt på grunn av hans *homofile legning, leveform eller orientering.*

2. I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

§ 54B nr. 1 skal lyde:

Direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av *kjønn, religion, livssyn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder* er forbudt.

§ 54B nytt nr. 3 skal lyde:

Ved forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn gjelder diskrimineringsloven.

§ 54D nr. 4 skal lyde:

Arbeidsgiveren kan ved ansettelse innhente opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til *politiske spørsmål* eller om de er medlemmer av lønntakerorganisasjoner dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte *politiske syn* og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende skal gjelde opplysninger om søkerens eventuelle *homofile legning eller homofile samlivsform*. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

3. I lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner skal § 3a lyde:

Forbud mot diskriminering

I vedtektene kan det ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til *etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn*. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett. *Ved slik diskriminering gjelder diskrimineringsloven.*

I vedtektene kan det heller ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til homofil legning, leveform eller orientering. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med *annet* ledd, skal slik diskriminering anses som bevist, med mindre den som har utført handlingen sannsynliggjør at *diskriminering* likevel ikke har funnet sted.

Om erstatningsansvar for ulovlig diskriminering etter *annet ledd* gjelder vanlige erstatningsregler.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av annet ledd, jf. diskrimineringsombudsloven.

4. I lov 29. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler skal § 1-8 lyde:

Forbud mot diskriminering

Ved utleie av husrom kan det ikke tas hensyn til *etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn*. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personsskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. *Ved slik diskriminering gjelder diskrimineringsloven.*

Ved utleie av husrom kan det heller ikke tas hensyn til homofil legning, leveform eller orientering. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personsskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med *annet* ledd, skal slik diskriminering anses som bevist, med mindre den som har utført handlingen sannsynliggjør at *diskriminering* likevel ikke har funnet sted.

Om erstatningsansvar for ulovlig diskriminering etter *annet ledd* gjelder vanlige erstatningsregler.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av annet ledd, jf. diskrimineringsombudsloven.

5. I lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag skal § 1-4 lyde:

Forbud mot diskriminering

(1) I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til *etnisitet, nasjonalt opphav, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelsei-

gar eller ha vekt ved tildeling av bustad. *Ved slik diskriminering gjeld diskrimineringsloven.*

(2) I vedtektene kan det heller ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til *homofil legning, leveform eller orientering*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller ha vekt ved tildeling av bustad.

(3) Dersom det ligg føre omstende som gir grunn til å tru at det har funne stad diskriminering i strid med *andre* ledd, skal slik diskriminering leggjast til grunn som bevist, om ikkje den som har utført handlinga gjer det sannsynleg at *diskriminering* likevel ikkje har funne stad.

(4) Om skadebotansvar for ulovleg diskriminering etter *andre ledd* gjeld vanlege skadebotreglar.

(5) Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføring av andre ledd, jf. diskrimineringsombudsloven.

6. I lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag skal § 1-5 lyde:

Forbud mot diskriminering

(1) I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til *etnisitet, nasjonalt opphav, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett. *Ved slik diskriminering gjeld diskrimineringsloven.*

(2) I vedtektene kan det heller ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til *homofil legning, leveform eller orientering*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett.

(3) Dersom det ligg føre omstende som gir grunn til å tru at det har funne stad diskriminering i strid med *andre* ledd, skal slik diskriminering leggjast til grunn som bevist, med mindre den som har utført handlinga gjer det sannsynleg at *diskriminering* likevel ikkje har funne stad.

(4) Om skadebotansvar for ulovleg diskriminering etter *andre ledd* gjeld vanlege skadebotreglar.

(5) Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføring av andre ledd, jf. diskrimineringsombudsloven.

Ågot Valle
president

Sigvald Oppebøen Hansen
sekretær