



Innst. O. nr. 71

(2004-2005)

**Innstilling til Odelstinget
fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen**

Ot.prp. nr. 34 (2004-2005)

**Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om
Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og
diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)**

Innhold

	Side		Side
1. Sammen drag	5	1.5 Håndhevingsapparatets lovhåndheverrolle og myndighet. Domstolenes overprøvingsadgang	15
1.1 Innledning	5	1.5.1 Generelt om lovhåndheveroppgavene	15
1.1.1 Proposisjonens hovedinnhold	5	1.5.1.1 Departementets vurdering	15
1.1.2 Sammen drag	6	1.5.2 Nærmere om hva nemndas vedtak mv. kan gå ut på	17
1.2 Felles håndhevingsapparat	8	1.5.2.1 Vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing eller retting. Tvangsmulkt	17
1.2.1 Felles organer på tvers av diskrimineringsgrunnlag	8	1.5.3 Straff for manglende oppfyllelse av pålegg mv.	18
1.2.1.1 Departementets vurdering	8	1.5.3.1 Departementets vurdering	18
1.2.2 Felles organ for håndheverrollen og pådriverrollen	9	1.5.4 Bør nemnda få myndighet til å treffe vedtak i saker om oppreisning?	18
1.2.2.1 Departementets vurdering	9	1.5.4.1 Departementets vurdering	18
1.2.3 Organisering i en førstinstans og en andreinstans	9	1.5.5 Domstolsprøving. Søksmålsfrister	19
1.2.3.1 Arbeidsgruppens forslag	9	1.5.5.1 Departementets vurdering	19
1.2.3.2 Departementets vurdering	9	1.6 Ombudets ansvar for å føre tilsyn med at FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon overholdes	19
1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda - organisatoriske forhold mv.	10	1.6.1 Departementets vurdering	19
1.3.1 Lovhjemling og departements-tilknytning	10	1.7 Saksbehandlingen	19
1.3.2 Organisering av Likestillings- og diskrimineringsombudet	10	1.7.1 Forholdet til forvaltningsloven og offentlighetsloven	19
1.3.2.1 Arbeidsgruppens forslag	10	1.7.2 Opplysningsplikt og håndhevingsapparatets adgang til å foreta undersøkelse	19
1.3.2.2 Departementets vurdering	10	1.7.2.1 Departementets vurdering	19
1.3.3 Brukerutvalg	11	1.7.3 Diverse spørsmål knyttet til saksbehandlingen: Ombudets og nemndas rett og plikt til å behandle en sak. Den enkeltes rett til å få en sak behandlet. Avvisning. Samtykke	20
1.3.4 Organisering av Likestillings- og diskrimineringsnemnda	11	1.7.3.1 Departementets vurdering	20
1.3.4.1 Departementets vurdering	11	1.8 Rettshjelp	21
1.3.5 Lokalisering og landsdekkende tilbud	12	1.8.1 Innledning	21
1.3.5.1 Departementets vurdering	12	1.8.2 Arbeidsgruppens forslag	21
1.4 Likestillings- og diskrimineringsombudets kompetanse-/pådriverrolle mv.	13	1.8.3 Departementets vurdering	21
1.4.1 Innledning	13	2. Komiteens merknader	21
1.4.2 Departementets vurdering	13	3. Forslag fra mindretall	28
1.4.2.1 Kompetanse-/pådriverrollen i forhold til likestillingsloven og diskrimineringsloven	13	4. Komiteens tilråding	28
1.4.2.2 Særskilt om kompetanse-/pådriverrollen i forhold til arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel	15		
1.4.2.3 Særskilt om kompetanse-/pådriverrollen i forhold til diskrimineringsforbudene på grunn av homofil legning, leveform eller orientering i boliglovene	15		

Innhold

	Side		Side
1. Sammen drag	5	1.5 Håndhevingsapparatets lovhåndheverrolle og myndighet. Domstolenes overprøvingsadgang	15
1.1 Innledning	5	1.5.1 Generelt om lovhåndheveroppgavene	15
1.1.1 Proposisjonens hovedinnhold	5	1.5.1.1 Departementets vurdering	15
1.1.2 Sammen drag	6	1.5.2 Nærmere om hva nemndas vedtak mv. kan gå ut på	17
1.2 Felles håndhevingsapparat	8	1.5.2.1 Vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing eller retting. Tvangsmulkt	17
1.2.1 Felles organer på tvers av diskrimineringsgrunnlag	8	1.5.3 Straff for manglende oppfyllelse av pålegg mv.	18
1.2.1.1 Departementets vurdering	8	1.5.3.1 Departementets vurdering	18
1.2.2 Felles organ for håndheverrollen og pådriverrollen	9	1.5.4 Bør nemnda få myndighet til å treffe vedtak i saker om oppreisning?	18
1.2.2.1 Departementets vurdering	9	1.5.4.1 Departementets vurdering	18
1.2.3 Organisering i en førstinstans og en andreinstans	9	1.5.5 Domstolsprøving. Søksmålsfrister	19
1.2.3.1 Arbeidsgruppens forslag	9	1.5.5.1 Departementets vurdering	19
1.2.3.2 Departementets vurdering	9	1.6 Ombudets ansvar for å føre tilsyn med at FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon overholdes	19
1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda - organisatoriske forhold mv.	10	1.6.1 Departementets vurdering	19
1.3.1 Lovhjemling og departements-tilknytning	10	1.7 Saksbehandlingen	19
1.3.2 Organisering av Likestillings- og diskrimineringsombudet	10	1.7.1 Forholdet til forvaltningsloven og offentlighetsloven	19
1.3.2.1 Arbeidsgruppens forslag	10	1.7.2 Opplysningsplikt og håndhevingsapparatets adgang til å foreta undersøkelse	19
1.3.2.2 Departementets vurdering	10	1.7.2.1 Departementets vurdering	19
1.3.3 Brukerutvalg	11	1.7.3 Diverse spørsmål knyttet til saksbehandlingen: Ombudets og nemndas rett og plikt til å behandle en sak. Den enkeltes rett til å få en sak behandlet. Avvisning. Samtykke	20
1.3.4 Organisering av Likestillings- og diskrimineringsnemnda	11	1.7.3.1 Departementets vurdering	20
1.3.4.1 Departementets vurdering	11	1.8 Rettshjelp	21
1.3.5 Lokalisering og landsdekkende tilbud	12	1.8.1 Innledning	21
1.3.5.1 Departementets vurdering	12	1.8.2 Arbeidsgruppens forslag	21
1.4 Likestillings- og diskrimineringsombudets kompetanse-/pådriverrolle mv.	13	1.8.3 Departementets vurdering	21
1.4.1 Innledning	13	2. Komiteens merknader	21
1.4.2 Departementets vurdering	13	3. Forslag fra mindretall	28
1.4.2.1 Kompetanse-/pådriverrollen i forhold til likestillingsloven og diskrimineringsloven	13	4. Komiteens tilråding	28
1.4.2.2 Særskilt om kompetanse-/pådriverrollen i forhold til arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel	15		
1.4.2.3 Særskilt om kompetanse-/pådriverrollen i forhold til diskrimineringsforbudene på grunn av homofil legning, leveform eller orientering i boliglovene	15		



Innst. O. nr. 71

(2004-2005)

Innstilling til Odelstinget fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen

Ot.prp. nr. 34 (2004-2005)

Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innledning

1.1.1 Proposisjonens hovedinnhold

I proposisjonen fremmer Barne- og familiedepartementet forslag til lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Loven inneholder regler for ombudets og nemndas organisasjon, funksjoner, kompetanse og saksbehandling.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal håndheve lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven), arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene (husleiloven, eierseksjonsloven, burettslagslova og bustadbyggjelagslova), samt påse at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon. Samtidig skal ombudet ivareta pådriver- og veilederoppgaver som skal bidra til økt likestilling og likebehandling.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal behandle klager over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser og hastevedtak i enkeltsaker. Det legges opp til at apparatets virksomhet på sikt skal kunne omfatte andre diskrimineringsgrunnlag.

Det nye håndhevingsapparatet tar opp i seg det eksisterende likestillingsapparatet - Likestillingssen-

teret, Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling - og deler av oppgavene til Senter mot etnisk diskriminering. Som følge av forslaget oppheves likestillingslovens bestemmelser om det eksisterende likestillingsapparatets organisasjon, funksjoner, kompetanse og enkelte saksbehandlingsregler.

Samtidig fremmer Kommunal- og regionaldepartementet et forslag til lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)).

Videre fremmer Barne- og familiedepartementet forslag til visse andre endringer i lov om likestilling mellom kjønnene i Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF og FN-konvensjonen om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov).

Arbeids- og sosialdepartementet har også lagt frem forslag til ny arbeidsmiljølov. Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapitler XA og XB vil bli foreslått videreført i denne loven, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

Høringsforslaget om håndhevingsapparatet omfatter diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, nasjonalt opphav, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn i dagens boliglover, i og med at forbud mot diskriminering på disse grunnlagene foreslås å bli regulert av den nye diskrimineringsloven, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. Diskrimineringsgrunnlagene homofil legning, leveform og orientering i boliglovene ble derimot ikke foreslått omfattet av håndhevingsapparatets virksomhet. Av hensyn til en enhetlig håndheving av diskrimineringsforbudene på boligmarkedet, foreslår departementet i

nærværende proposisjon at det felles håndhevingsapparatet også skal håndheve diskrimineringsgrunnlagene homofil legning, leveform og orientering i boliglovene.

1.1.2 *Sammendrag*

I det følgende gis en kort oversikt over enkelte kapitler i proposisjonen.

Kapittel 5 omhandler departementets forslag om å etablere et felles håndhevingsapparat for diskriminering. Departementet vektlegger hensynet til økt tilgjengelighet og synlighet, faglig synergi som sikrer økt kvalitet og forbedret evne til å møte tilfeller av diskriminering på flere grunnlag (multippel diskriminering).

Departementet foreslår videre at håndhevingsapparatet skal ivareta både funksjonen som lovhåndhever og som pådriver. Apparatet skal således håndheve likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene, samt ivareta kompetanse- og pådriveroppgaver mv. som bidrar til økt likestilling og likebehandling.

Håndhevingsapparat foreslås innrettet i to instanser; en førsteinstans i form av et ombud som skal ha lovhåndhever- og pådriveroppgaver som beskrevet ovenfor, og en andreinstans i form av en nemnd som har som sin oppgave å behandle klager over førsteinstansens uttalelser i enkeltsaker.

Kapittel 6 omhandler forslaget om å hjemle håndhevingsapparatet i en egen lov. Videre omtales organisatoriske forhold, herunder håndhevingsapparatets tilknytningsform, navn, oppnevning og funksjonstid for ombud og nemnd, samt nemndas sammensetning.

Departementet foreslår å hjemle apparatet i en separat lov, blant annet under henvisning til praktiske fordeler ved dette etter hvert som ytterligere diskrimineringsgrunnlag skal håndheves av apparatet.

Departementet foreslår at førsteinstansen benevnes Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet med sitt sekretariat organiseres som et faglig selvstendig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Ombudet organiseres uten styre. Det legges imidlertid opp til at det etableres et brukerutvalg som skal sikre systematisk kontakt med og innspill fra aktuelle brukergrupper og interesseorganisasjoner, og derved bidra til ombudets kontaktnett og kjennskap til aktuelle problemstillinger. Ombudet foreslås oppnevnt av Kongen for en periode på fire år av gangen.

Departementet foreslår at andreinstansen benevnes Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda organiseres som et faglig uavhengig forvaltningsorgan. Nemndas avgjørelser skal ikke kunne overprøves av departementet eller Kongen. Departementet foreslår å opprette et eget sekretariat for nemnda.

Departementet foreslår at nemnda består av åtte medlemmer, herunder leder og nestleder. Nemnda inndeles i to avdelinger med fem medlemmer i hver; leder og nestleder inngår i begge avdelinger. Det oppnevnes fire varamedlemmer. Medlemmene oppnevnes for fire år med adgang til én gangs gjenoppnevning. Nemnda oppnevnes av Kongen i statsråd.

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemndas sekretariat lokaliseres i Oslo.

Departementet legger vekt på at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være et landsdekkende tilbud, og det må arbeides for at tilbudet gjøres tilgjengelig lokalt. Det forutsettes at ombudet videreutvikler samarbeidet mellom det eksisterende håndhevingsapparatet og lokalt forankrede interesseorganisasjoner, ideelle stiftelser, kompetansmiljøer osv.

I kapittel 7 behandles Likestillings- og diskrimineringsombudets kompetanse-/pådriverrolle. Kompetanse-/pådriverrollen skal ha høy prioritet i ombudets virksomhet. Rollen systematiseres i følgende kategorier: Pådriverrollen, holdnings- og atferdspåvirkelsesrollen, støtte- og veilederrollen og kompetanserollen. Disse rollekategoriene innebærer blant annet å ta initiativ til og delta i den offentlige debatt, ha et kritisk blikk på virksomheten i offentlig og privat sektor, være premissleverandør for utforming av politikken på området, bidra til opplysning og bevisstgjøring i samfunnet og drive veiledning. Departementet drøfter konfliktpotensialet som kan ligge i at ombudet både skal ha en objektiv lovhåndheverrolle og en mer stillingstakende pådriverrolle.

Kompetanserollen innebærer blant annet ansvar for kunnskapsutvikling og dokumentasjon og overvåking av art og omfang av diskriminering. Departementet fremhever at kompetanserollen skal ha høy prioritet. Kompetansen er helt avgjørende for at ombudet skal lykkes i sin pådrivervirksomhet. Det understrekes at ombudets pådrivervirksomhet bør knyttes tett til ombudets lovhåndheverrolle og dokumentasjonsrolle, slik at medieutspill og påvirkningsarbeid springer ut av den kompetansen ombudet har til egnet seg gjennom sin virksomhet på disse feltene.

Ombudet skal også ha en forumsfunksjon. Forumsfunksjonen innebærer å etablere arenaer og møteplasser for en åpen og opplyst debatt om utfordringer og veivalg i den statlige politikken på området. Ombudets hovedoppgave i denne forbindelse skal være å fremme meningsutveksling og offentlig debatt mellom andre aktører, og i mindre grad spille en aktiv rolle som selvstendig debattant.

Ombudet skal utøve sin kompetanse-/pådriverrolle på alle samfunnsområder. Det understrekes at alle diskrimineringsgrunnlag må sikres tilstrekkelig oppmerksomhet i denne virksomheten. Rollen vil bli utdypet nærmere i ombudets mandat.

Kapittel 8 omhandler håndhevingsapparatets lov- håndheverrolle og myndighet. Departementet foreslår at det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet skal håndheve likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Det foreslås at ombudet skal gi uttalelser i tråd med ordningen for dagens Likestillingsombud. Partene vil frivillig kunne innrette seg etter uttalelsen. Videre foreslås det at ombudet får adgang til å treffe hastevedtak om stansing, retting eller andre tiltak for å sikre at diskrimineringen opphører eller hindre at den gjentas. Dette er i tråd med Likestillingsombudets myndighet etter likestillingsloven i dag. Departementet foreslår også at ombudet gis en utvidet veiledningsplikt knyttet til de aktuelle diskrimineringsgrunnlagene i likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Det kan dreie seg om alle relevante opplysende eller forberedende forhold knyttet til saken. Ombudet kan ikke representere parten utad.

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal behandle saker som bringes inn for nemnda av ombudet eller en av partene. Dette svarer til ordningen etter dagens likestillingslov. Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal kunne treffe vedtak om at et forhold er i strid med likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Videre kan nemnda gi pålegg om stansing, retting eller andre tiltak for å sikre at diskrimineringen opphører eller hindre at den gjentas. Dersom pålegget ikke blir etterkommet, kan nemnda treffe vedtak om tvangsmulkt.

Det foreslås at forsettlig eller uaktsom unnlatelse av å etterkomme pålegg kan straffes med bøter. Departementet foreslår at nemnda får kompetanse til å begjære påtale i slike straffesaker. Forslaget er i tråd med hva som gjelder i likestillingsloven i dag.

Nemnda kan ikke fastsette oppreisning som reaksjon der den finner at loven er overtrådt; oppreisning må fastsettes av domstolene.

Den formelle vedtakskompetansen i forhold til andre forvaltningsmyndigheter er begrenset, ved at nemnda ikke kan oppheve eller endre forvaltningsvedtak truffet av andre. Nemnda kan heller ikke gi pålegg om hvordan myndighet til å treffe forvaltningsvedtak må nyttes for ikke å komme i strid med likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Det kan heller ikke gis andre pålegg som binder Kongen eller et departement.

Nemnda må likevel gjennom uttalelse ta stilling til om forvaltningsvedtaket er i strid med loven.

Departementet foreslår at domstolene skal kunne foreta full overprøving av nemndas vedtak. Søksmål må reises innen tre måneder etter at underretning om nemndas vedtak er mottatt. Vedtak av ombudet (hastevedtak) kan imidlertid ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet. Det vil ellers være adgang til å bringe en sak direkte inn for domstolene uten å gå veien om de særskilte håndhevingsorganene.

Kapittel 9 redegjør for Likestillings- og diskrimineringsombudets ansvar for å føre tilsyn med hvordan FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon praktiseres av norske myndigheter. Konvensjonene inkorporeres i norsk rett i hhv. likestillingsloven og diskrimineringsloven. Konvensjonene er rettskilder i enkeltsaker som ombudet og nemnda behandler og vil være et generelt grunnlag for ombudets virksomhet. Det er imidlertid departementene som har et overordnet ansvar for Norges oppfølging av konvensjonene nasjonalt og internasjonalt.

Kapittel 10 omtaler visse sider ved saksbehandlingen. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda er forvaltningsorganer, og forvaltningsloven og offentlighetsloven vil som utgangspunkt gjelde. Departementet foreslår at likestillingslovens særskilte bestemmelser om opplysningsplikt videreføres i forhold til Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Videre behandles spørsmål om ombudets og nemndas rett og plikt til å behandle en sak, rett til å få en sak behandlet, avvisning og samtykke.

I kapittel 11 drøftes problemstillinger knyttet til rettshjelp for personer som utsettes for diskriminering. Det vises til at forslaget til nytt håndhevingsapparat medfører endringer i rettshjelpstilbudet til etniske minoriteter, siden rettshjelpsvirksomheten ved Senter mot etnisk diskriminering bortfaller. Departementet viser til at det nye håndhevingsapparatet vil gi tilgang til en rask, rimelig og lett tilgjengelig løsning av klager vedrørende diskriminering, som vil redusere behovet for rettshjelp og bistand i form av partsrepresentasjon. Ut over denne særordningen finner departementet ikke tilstrekkelige grunner for at saker etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene bør prioriteres fremfor andre støtteverdige områder. Det foreslås derfor ingen oppgradering av rettshjelpsloven for saker som gjelder diskriminering.

1.2 Felles håndhevingsapparat

1.2.1 Felles organer på tvers av diskrimineringsgrunnlag

1.2.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet går etter en avveining av argumentene inn for etablering av et felles håndhevingsapparat på tvers av diskrimineringsgrunnlag, i tråd med arbeidsgruppens forslag og forslaget i Arbeids- og administrasjonsdepartementets utredning om håndhevingen av arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel.

Departementet konstaterer at høringsinstansene er delt i synet på arbeidsgruppens forslag, og at flere alternative modeller foreslås. Departementet finner imidlertid ikke at det er framkommet nye, vesentlige argumenter i høringsrunden.

Blant annet som en konsekvens av den internasjonale rettsutviklingen på menneskerettighetsområdet, er den nasjonale utviklingen av regelverk som skal sikre ikke-diskriminering og likestilling inne i en rask utvikling. Dette er først og fremst synliggjort ved at flere grupper får eget regelverk, men også ved at eksisterende regelverk skjerpes og utvikles. Det er et stort innbyrdes slektskap mellom disse rettsområdene, og for å sikre en enhetlig rettsutvikling vil det være hensiktsmessig at regelverket forvaltes innenfor den samme instansen.

En konsekvens av at vernet mot diskriminering og arbeidet for likestilling styrkes på flere områder, er at arbeidsgivere, organisasjoner og samfunnet for øvrig må tilbys en mer helhetlig og integrert tilnærming til likestillingsarbeidet. En annen konsekvens er at jo mer omfattende rettsvern mot diskriminering, jo større sjanse er det for at enkeltpersoner kan påberope seg flere diskrimineringsgrunnlag, såkalt multipel diskriminering.

Et felles håndhevingsapparat på tvers av diskrimineringsgrunnlagene vil kunne utføre sitt arbeid på basis av en bredere og mer helhetlig forståelse av hvordan forskjellsbehandling kommer til uttrykk i samfunnet og hvordan den kan bekjempes.

Et felles apparat som omfatter flere diskrimineringsgrunnlag vil bidra til enkelhet og klarhet for brukeren. Det er et mål at brukerne, det være seg enkeltpersoner, virksomheter, organisasjoner eller offentlige myndigheter, ikke skal behøve å forholde seg til flere myndigheter enn nødvendig.

For arbeidsgivere som trenger veiledning og bistand om ikke-diskrimineringslovgivning og hvorledes mangfold og likestilling aktivt kan fremmes, vil det være en hjelp å kunne forholde seg til ett organ fremfor en serie organer. For enkeltpersoner som mener seg diskriminert, vil det likeledes være en fordel å forholde seg til ett organ, fremfor å finne fram i en flora av ulike organer. Fordelene ved ett felles organ

vil særlig vise seg i forhold til tilfeller av multipel diskriminering, dvs. diskriminering på flere grunnlag.

Det er departementets vurdering at en samling kan gi organet en større gjennomslagskraft enn flere mindre håndhevingsorganer med mer begrenset virkeområde. Det vil tilrettelegge for et større og bredere fagmiljø, som kan fastholde og tiltrekke seg velkvalifisert fagkompetanse. Høy faglig kvalitet vil gi den legitimitet og tillit som er nødvendig for å bli et autoritativt organ.

Departementet mener også at en felles organisering legger godt til rette for en kompetanseoverføring fra arbeidet med kjønnsdiskriminering og kjønnslikestilling som kan være til stor nytte ved utviklingen av arbeidet med øvrige diskrimineringsgrunnlag. Samtidig vil arbeidet for kjønnslikestilling kunne hente fornyet inspirasjon fra arbeidet med diskrimineringsgrunnlag som er nyere både som politikk- og rettsområder.

Felles håndhevingsapparat antas også å kunne gi en mer effektiv utnyttelse av ressursene, blant annet vil stordriftsfordeler ved løsning av interne, administrative oppgaver kunne frigjøre ressurser til det faglige arbeid.

Departementet har også merket seg at utviklingen i de europeiske land går i retning av etablering av felles apparater for diskriminering og likestilling. Det vises til at de foreløpige erfaringene med en integrert tilnærming synes å være at felles apparater har en sterkere posisjon enn separate organer og kan dra stor nytte av erfaringsutveksling.

Departementet er oppmerksomt på at en håndtering av flere diskrimineringsgrunnlag i ett apparat, vil innebære utfordringer. Det vil blant annet være viktig å ha en oppmerksomhet på at det vil være visse forskjeller mellom diskrimineringsgrunnlagene, og i metodene for å fremme likestilling for de ulike diskriminerte gruppene. Et fellesorgan må derfor sikre at den særlige ekspertisen på de ulike diskrimineringsgrunnlagene opprettholdes og videreutvikles.

Enkelte høringsinstanser har foreslått at det ikke tas stilling til et felles håndhevingsapparat før det rettslige vernet er tilstrekkelig utredet for alle grunnlag, og det siktes da i særlig grad til det rettslige vernet for funksjonshemmede som er under utredning. Departementet konstaterer at Syseutvalget har frist til april 2005, og at det vil gå ytterligere noen tid før et eventuelt lovforslag blir framlagt for og behandlet i Stortinget og en lov kan tre i kraft. Dersom man skal avvente denne prosessen, vil man enten måtte utsette ikrafttreddelsen av lov mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. eller etablere et midlertidig håndhevingsapparat for denne loven. Dette er etter departementets syn ikke en tilfredsstillende løsning.

1.2.2 Felles organ for håndheverrollen og pådriverrollen

1.2.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet ser fordelene ved å samle funksjonene lovhåndheving og pådrivervirksomhet i det samme organet som større enn de ulemper som har vært påpekt, og slutter seg til arbeidsgruppens vurdering og konklusjon i dette spørsmålet.

Flere av hensynene bak en samling av lovhåndhever- og pådriverfunksjonene i ett og samme organ, er sammenfallende med hensynene bak en felles håndheving på tvers av diskrimineringsgrunnlag: Et felles apparat vil bidra til større oversiktighet og tilgjengelighet for brukerne, det vil gi en mer effektiv ressursutnyttelse og bedre grunnlag for erfaringsoverføringer og kompetanseutveksling.

Departementet mener at en samling av lovhåndhever- og pådriverfunksjonene kan styrke begge funksjonene. Det empiriske underlagsmateriale som de konkrete enkeltsakene utgjør, kan gi en legitimitet og et grunnlag for pådriverfunksjonen.

Lovhåndheveren på likestillingsområdet (Likestillingsombudet) har allerede i dag en viss pådriverfunksjon knyttet til sitt arbeid, men å samle lovhåndheverfunksjonen med en bredere pådriverfunksjon vil ytterligere kunne gi enkeltsaksbehandlingen betydning utover individnivået. Enkeltsakene kan få en større betydning som grunnlag for pådriverarbeidet, ved at de mer systematisk sees i sammenheng med strukturelle skjevheter og gjennomgående holdninger i samfunnet.

Enkelte høringsinstanser har trukket fram konfliktpotensialet mellom en objektiv lovhåndheverrolle og en mer stillingstakende pådriverrolle. Departementet mener at Likestillingsombudet, som har en slik dobbeltrolle, demonstrerer at lovhåndheverrollens objektivitet kan kombineres med en pådriverrolle.

Departementet ser imidlertid risikoen for at konfliktpotensialet kan forsterkes: Det er en fare for at håndhevingsapparatet mister troverdighet som objektiv lovhåndhever dersom førsteinstansen både skal ha en pådriverrolle og vedtaksmyndighet slik arbeidsgruppen foreslår. Dette er hovedårsaken til at departementet mener at førsteinstansen som hovedregel kun skal ha uttalerett tilsvarende det eksisterende Likestillingsombudet, mens vedtaksmyndigheten legges til andreinstansen, som ikke skal ivareta noen pådriverrolle.

Departementet har merket seg bekymringene for at lovhåndheverrollen og pådriverrollen kan komme i en ressursmessig konkurransesituasjon, der pådriverrollen kan bli den tapende part fordi lovhåndhevingen kan fortone seg mer håndgripelig og umiddelbart presserende. Departementet mener at dette er en situasjon som må unngås, og at dette må komme til

uttrykk gjennom mandatet, i håndhevingsapparatets interne organisering og gjennom den konkrete ressursdisponeringen. Departementet har ansvar for å kontrollere at organet etterlever sitt mandat.

Departementet har også merket seg at flere høringsinstanser foreslår en intern organisering av håndhevingsapparatet som skiller enten diskrimineringsgrunnlagene eller funksjonene i atskilte avdelinger. Departementet mener imidlertid at beslutninger om den interne organiseringen bør overlates til organet selv, og viser i denne forbindelse til forutsetningene om organets faglige uavhengighet. En departemental styring av den interne organiseringen kan legge for store begrensninger på den faglige uavhengigheten.

1.2.3 Organisering i en førsteinstans og en andreinstans

1.2.3.1 ARBEIDSGRUPPENS FORSLAG

Arbeidsgruppen går inn for et håndhevingsapparat i to instanser, med førsteinstansen som et lovhåndhever- og pådriverorgan som beskrevet i de foregående avsnittene, og med andreinstansen i form av en klagenemnd som har som sin eneste oppgave å prøve førsteinstansens konklusjoner i enkeltsaker.

Gruppen mener videre at hensynet til brukerne taler for at man bør opprette en klageinstans. Gruppen antar at det vil være en lavere terskel for å bringe en diskriminerings sak inn for en nemnd enn for domstolene.

1.2.3.2 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet går inn for et felles håndhevingsapparat med to instanser, slik at enkeltsaker som behandles i førsteinstansen (ombudet), kan bringes inn for andreinstansen (nemnda) dersom partene ikke frivillig innretter seg etter førsteinstansens uttalelse.

Departementet går inn for denne modellen fordi man mener at førsteinstansen vil sikre tilliten til apparatets nøytralitet i de sakene der en av partene kan komme til å oppfatte førsteinstansen som partisk pga. dens utøvelse av pådriverrollen.

Departementet mener også at man har hatt god erfaring med den eksisterende ordningen med Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling.

Departementet foreslår tilsvarende i hovedtrekk dagens ordning med Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling. Denne ordningen innebærer at førsteinstansen fortolker og anvender loven på konkrete handlinger, og på dette grunnlaget uttaler seg om handlingens lovlighet. Dersom førsteinstansens uttalelse om forståelsen av loven ikke frivillig følges opp av partene i saken, kan førsteinstansen bringe saken inn for andreinstansen for en ny vurdering og en egentlig rettslig bindende avgjørelse. Partene kan også selv bringe saken inn for andreinstan-

sen dersom de er uenige i førsteinstansens forståelse. Førsteinstansen skal få mulighet til å fatte rettslig bindende vedtak i hastesaker, i tråd med hva Likestillingsombudet har i dag.

1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda - organisatoriske forhold mv.

1.3.1 Lovhjemling og departementstilknytning

Departementet legger med nærværende forslag opp til at håndhevingsapparatet hjemles i en egen lov.

Alternativene til en egen lov ville kunne være å hjemle bestemmelsene om håndhevingsapparatet i en av de materielle diskrimineringslovene som skal håndheves av apparatet eller å nedfelle bestemmelsene i alle lovverkene som skal håndheves. Førstnevnte løsning ville innebære at bestemmelsene om apparatet hjemles i en av lovene, mens de øvrige lovverk som skal håndheves av apparatet henviser til denne loven. Denne løsningen vil imidlertid kunne gi uheldige signaler om at den ene loven, og dermed visse diskrimineringsgrunnlag, er mer sentrale enn de andre. Løsningen med å nedfelle bestemmelser om håndhevingsapparatet i alle berørte lover er uvanlig, og ville også av flere grunner være uhensiktsmessig: Dels ville den gi grunnlag for uklarhet og forvirring hos brukerne om det dreier seg om ett felles eller flere separate håndhevingsapparater, omkring ansvarlig departement osv. Dels er løsningen unødig tungvint, da flere lovverk må endres hvis bestemmelsene om apparatet skal endres.

Departementet vurderer at håndhevingsapparatet bør være administrativt underlagt ett departement, selv om det håndhever lovverk som faglig sett henhører under flere departementer. Departementet vurderer Barne- og familiedepartementet som mest hensiktsmessig.

Dette endrer ikke på plasseringen av det faglige ansvaret. Kommunal- og regionaldepartementet vil ha det faglige ansvaret for diskrimineringsloven og diskrimineringsforbudene i boliglovene og Arbeids- og sosialdepartementet for arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Det faglige ansvaret for likestillingsloven vil ligge til Barne- og familiedepartementet.

1.3.2 Organisering av Likestillings- og diskrimineringsombudet

1.3.2.1 ARBEIDSGRUPPENS FORSLAG

Arbeidsgruppen foreslår en førsteinstans organisert som et faglig selvstendig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, under henvisning til at dette vil sikre institusjonens faglige integritet.

Arbeidsgruppens flertall foreslår at det oppnevnes et styre som har den overordnede faglige, strate-

giske og administrative ledelsen av organet. Arbeidsgruppens mindretall anser at organets uavhengighet kan sikres gjennom lovgivning, under henvisning til de eksisterende ombudene, og foreslår at organet ikke oppnevnes med styre.

Flertallet foreslår å anvende betegnelsen tilsyn på organet, blant annet under henvisning til at organet i henholdt til arbeidsgruppens forslag skulle ha vedtakskompetanse i førsteinstansen. Mindretallet foreslår betegnelsen ombud, under henvisning til at et tilsyn gir signaler om et ordinært forvaltningsorgan, mens betegnelsen ombud gir assosiasjoner i retning av det eksisterende likestillingsapparatets uavhengighet.

1.3.2.2 DEPARTEMENTETS VURDERING

1.3.2.2.1 Tilknytningsform

Departementet går inn for at organet etableres som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter i tråd med forslaget fra arbeidsgruppen.

Departementet legger for det første vekt på at organet må ha en tilknytningsform som sikrer faglig uavhengighet og selvstendighet i forhold til overordnet organ, dvs. slik at organet ikke kan instrueres av overordnet departement eller at saker kan omgjøres eller klages inn for overordnet departement.

Faglig uavhengighet og selvstendighet er av betydning for organets tillit og troverdighet som håndhever av menneskerettighetsrelatert lovgivning og som overvåker av at FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon etterlevs av statlige myndigheter i Norge.

Behovet for faglig uavhengighet er også begrunnet i at organet skal behandle enkeltsaker, som av hensyn til konsekvent gjennomføring av et regelverk (forutberegnelighet og likebehandling) bør ivaretas i en viss avstand fra politisk styrte organer.

En viss avstand til politiske organer kan også bidra til å tydeliggjøre håndhevingsapparatets faglige forankring, og dermed bidra til å gi apparatet tyngde og posisjon i den brede offentligheten.

Departementet mener også at en uavhengig stilling kombinert med et faglig rettet mandat, vil tydeliggjøre rollefordelingen mellom departementet og fagorganet som målbærere av henholdsvis politiske og faglige vurderinger.

Departementet konkluderer med at håndhevingsapparatet bør være unntatt fra departementets instruksjonsmyndighet i faglige spørsmål, og det legges - som det fremgår - derfor heller ikke opp til at departementet skal være klageinstans i enkeltsaker, men at slike klager bringes inn for en særskilt nemnd.

Departementet vil foreslå at apparatets selvstendighet og uavhengighet i dets faglige oppgaveløsning lovheimles, slik at det ikke skapes tvil om for eksempel grensdragningen mellom håndhevingsappara-

tets og statsrådets ansvar i konkrete enkeltsaker. Det må imidlertid presiseres at statsråden fortsatt har det konstitusjonelle ansvaret for at apparatet agerer i tråd med mandat og budsjetttrammer.

Organet skal da nettobudsjetteres, dvs. få en basisbevilgning over 50-post på statsbudsjettet og merinntektsfullmakt.

1.3.2.2.2 *Ombud*

Departementet foreslår at førsteinstansen betegnes som ombud.

Departementet anser at betegnelsen ombud er den mest hensiktsmessige når organet som hovedregel ikke har vedtaksmyndighet, men uttalerett. Ombudet får derved en tilsvarende rolle som andre eksisterende ombud, og bør ha en betegnelse som plasserer organet i samme kategori.

Ombudsbetegnelsen har dessuten støtte hos flertallet av høringsinstanser som har uttalt seg om betegnelse på organet. Departementet legger vekt på høringsinstansenes synspunkter på ombudsbetegnelsen som godt innarbeidet og med positive assosiasjoner til rettsikkerhet og beskyttelse av individets grunnleggende rettigheter.

Departementet har merket seg innvendingen om at bruken av ombudbetegnelsen kan skape grobunn for forvekslinger med andre ombud, men antar at slike forvekslinger sjelden vil inntreffe da det ikke har vært nevneverdige problemer med forvekslinger mellom de allerede eksisterende ombud.

Departementet slutter seg til arbeidsgruppens vurdering om at det er ønskelig med et navn som signaliserer både rollene som lovhåndhever og som pådriver, og foreslår derfor at ombudet får navnet Likestillings- og diskrimineringsombudet (forkortet ombudet).

Ombudet er en fysisk person som vil ha et sekretariat knyttet til seg. Departementet foreslår at ombudet oppnevnes på åremål med en funksjonstid på inntil fire år med adgang til én gangs gjenoppnevning.

1.3.2.2.3 *Organisering uten styre*

Departementet har etter en overveielse av argumenter for de ulike alternativer falt ned på en organisering uten styre.

Et styre er verken et tilstrekkelig eller nødvendig virkemiddel for å sikre ombudets formelle uavhengighet. Den formelle uavhengigheten ligger i de fullmakter ombudet er gitt, og sikres først og fremst ved at man gjennom lovgivning avskjærer overordnet organs instruksjonsmyndighet.

Departementet legger vekt på anbefalingene i Arbeids- og administrasjonsdepartementets retningslinjer om at forvaltningsorganer som utgangspunkt ikke bør opprettes med styre. Anbefalingen gjelder særlig

for organer med klare innslag av myndighetsutøvelse.

Ombudets lovhåndheverrolle er en myndighetsutøvende rolle, som tilsier at det ikke organiseres med et styre. Heller ikke de eksisterende ombudene har styre.

Departementet vil også bemerke at et styre som skal avspeile brukergruppene, slik det legges opp til i høringsforslaget, kan gi utfordringer i retning av et meget stort styre etter hvert som området for ombudets håndheving utvides.

Derimot kan ombudets rolle som pådriver i noe større grad påkalle behov for et styre for å gi legitimitet til strategiske valg både av fokusområder og virkemidler. Departementet mener imidlertid at pådriverrollen vil få legitimitet gjennom den sterkt lovregulerte lovhåndheverrollen og gjennom det tilfanget av faktakunnskap som organet får ved enkeltsaksbehandlingen. En pådriverrolle med et fokus på forumsfunksjon og kunnskapsformidling, vil også bidra til at ombudet ikke i samme grad vil ha behov for et styre til å legitimere standpunkter og utspill.

Opparbeiding av legitimitet hos og kompetanseoverføring fra brukergrupper vil skje ved at ombudet utvikler former for systematisk kontakt til deres interesseorganisasjoner mv. Se nedenfor om brukerutvalg.

1.3.3 *Brukerutvalg*

Departementet mener at en systematisk kontakt best kan ivaretas innenfor strukturerte og forutsigbare rammer, og forutsetter derfor at det etableres et brukerutvalg. Departementet går ikke inn for å lovfeste brukerutvalget, men vil la det være opp til ombudet å finne fram til en hensiktsmessig form for systematisk kontakt og drøftinger med aktuelle brukergrupper og interesseorganisasjoner.

1.3.4 *Organisering av Likestillings- og diskrimineringsnemnda*

1.3.4.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

1.3.4.1.1 *Tilknytningsform, organisasjonsform, betegnelse og sekretariatsfunksjon*

Departementet mener at andreinstansen bør være et forvaltningsorgan, men ikke underlagt det overordnede departementets eller Kongens instruksjonsmyndighet i sin faglige oppgaveutførelse. Nemndas avgjørelser skal heller ikke kunne omgjøres av eller innklages til departementet eller Kongen, men derimot prøves for domstolene.

Departementet foreslår videre at andreinstansen organiseres som et kollegialt organ, da dette vurderes å gi størst rettssikkerhet.

Departementet foreslår at nemnda får navnet Likestillings- og diskrimineringsnemnda (forkortet nemnda). Ved å bruke begrepene likestilling og diskriminering tydeliggjøres forbindelsen til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Betegnelsen nemnd foreslås brukt istedenfor klagenemnd, da departementet mener at bruken av betegnelsen klagenemnd indikerer at nemnda behandler klager over vedtak (i forvaltningslovens forstand), mens den juridiske realiteten i nærværende forslag er at det som hovedregel først er i nemnda at et egentlig bindende vedtak fattes.

Departementet foreslår at det opprettes et eget sekretariat for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Departementet vurderer at dette gir større rettsikkerhet. Rettssikkerhet er også et spørsmål om faglig kvalitet. Når et økende antall lovverk skal håndheves, stilles det større krav til faglig oversikt og oppdatering.

1.3.4.1.2 Sammensetning, oppnevning og funksjonstid

Departementet foreslår at nemnda består av åtte medlemmer; leder, nestleder og ytterligere seks medlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger med fem medlemmer i hver; leder og nestleder går inn i begge avdelinger, mens de øvrige seks medlemmene fordeles seg med tre medlemmer på hver avdeling.

Departementet mener videre at nemnda bør sammensettes med fokus på faglige kvalifikasjoner. Den eksisterende Klagenemnda for likestilling er sammensatt også med visse innslag av representasjon. Bare få av høringsinstansene har tatt til orde for representasjon av interessegrupper i nemnda. Departementet går derfor ikke inn for sammensetning av nemnda på grunnlag av representasjon.

Hva gjelder representasjon fra diskriminerte grupper, anser departementet at dette ikke kan imøtekommes innenfor størrelsen av en effektiv og håndterlig nemnd.

Nemndas oppgaver er, i motsetning til hva som gjelder for førsteinstansen, mer rendyrket lovhåndheving, og nemnda bør derfor sammensettes med minimumskrav til juridisk kompetanse. Departementet foreslår at leder og nestleder skal tilfredsstille kravet til dommere.

Nemnda bør for øvrig søkes sammensatt med særskilt fagkompetanse på de ulike diskrimineringsgrunnlagene som til enhver tid faller inn under nemndas kompetanseområde.

Departementet foreslår at nemnda oppnevnes av Kongen i statsråd.

1.3.5 Lokalisering og landsdekkende tilbud

1.3.5.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

1.3.5.1.1 Lokalisering av ombudet

Departementet går inn for at Likestillings- og diskrimineringsombudet lokaliseres til Oslo.

Det nye organet skal ha en pådriverrolle og veilederrolle, og det vil være avgjørende at organet får en lokalisering som legger til rette for en tett og løpende dialog med sentrale målgrupper og samarbeidspartnere i dette arbeidet. Dette vil ikke minst være sentrale myndigheter, arbeidslivets parter og landsdekkende interesseorganisasjoner. Disse vil for en stor del ha hovedkvarter eller være representert i Oslo.

Samarbeid med sentrale kompetansemiljøer på menneskerettigheter, tilsier lokalisering i en universitetsby. Også i denne sammenheng fremstår Oslo som velegnet med Senter for menneskerettigheter og Avdeling for kvinnerett, begge ved Universitetet i Oslo.

Departementet legger vekt på at organet skal være et lavterskeltilbud som det må være enkelt å henvende seg til for brukerne. For store deler av minoritetsbefolkningen vil det være viktig å kunne henvende seg til ombudet ved personlig oppmøte, blant annet på grunn av språkproblemer. Dette vil ikke minst gjelde i de tilfellene det er behov for tolk. Det eksisterer også andre barrierer som gjør det vanskelig å kommunisere med deler av målgruppen på andre måter, blant annet kan det være mangel på kunnskap om norsk samfunnsstruktur og byråkrati og å forholde seg til byråkratiske organisasjoner.

1.3.5.1.2 Landsdekkende tilbud

Departementet vil understreke at tilbudet som gis skal være landsdekkende. Likestillings- og diskrimineringsombudet må derfor arbeide for å gjøre sitt tilbud mer tilgjengelig lokalt, også utenfor Oslo-området.

Departementet har notert seg forslaget om opprettelse av lokalkontorer eller regionale sentre som underavdelinger under det felles håndhevingsorganet, men går ikke inn for dette.

Erfaringene fra pådriverarbeid innenfor kjønnslikestillingsfeltet viser også at det kan være nyttig med en lokal forankring og tilnærming til pådriverarbeidet overfor for eksempel lokalt næringsliv og lokale myndigheter. Etter departementets syn kan det derfor være hensiktsmessig at ombudet vurderer en videreutvikling av eksisterende samarbeid mellom hhv. likestillingsapparatet og Senter mot etnisk diskriminering og lokalt forankrede interesseorganisasjoner, ideelle stiftelser, kompetansemiljøer o.l.

Departementet mener at ombudet også bør kunne samarbeide med offentlige instanser på regionalt nivå for å sikre at det blir spredt informasjon og ka-

nalisert henvendelser til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

1.3.5.1.3 Lokalisering av nemndas sekretariat

Departementet foreslår at nemndas sekretariat samlokaliseres med Likestillings- og diskrimineringsombudet. Departementet anser at sekretariat vil ha en begrenset størrelsesorden, og av økonomiske årsaker ansees det mest hensiktsmessig at sekretariatet lokaliseres slik at husleiekostnader og infrastruktur deles med andre.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda er et kollegialt organ som trer sammen ved behov, og vil som sådan ikke ha noen egentlig lokalisering.

1.4 Likestillings- og diskrimineringsombudets kompetanse-/pådriverrolle mv.

1.4.1 Innledning

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal, i tillegg til lovhåndheverrollen, ha en kompetanse-/pådriverrolle. Kompetanse-/pådriverrollen brukes her som et samlebegrep for flere funksjoner. Disse funksjonene kan deles inn i følgende fire kategorier: pådriver, holdnings- og atferdspåvirker, støtte/veileder og kompetanse/kunnskapsutvikler. I tillegg skal ombudet ha en forumsfunksjon. Kompetanse-/pådriverrollen krever et bredt spekter av virkemidler, blant annet foredragsvirksomhet, nettverksbygging, innsamling og publisering av informasjon og statistikk, medieutspill mv.

1.4.2 Departementets vurdering

1.4.2.1 KOMPETANSE-/PÅDRIVERROLLEN I FORHOLD TIL LIKESTILLINGSLOVEN OG DISKRIMINERINGSLOVEN

Departementet har som utgangspunkt at kompetanse-/pådriverrollen til ombudet har avgjørende betydning for muligheten til å oppfylle formålet om å "fremme likestilling", som er nedfelt i formålsparagrafene i likestillingsloven og diskrimineringsloven. Den rene lovhåndhevingen av forbudet mot diskriminering er ikke tilstrekkelig for å oppnå verken like reelle muligheter eller likestilling. Kompetanse-/pådriverrollen skal derfor ha høy prioritet. Departementet mener at dette må komme til uttrykk gjennom mandatutformingen, i ombudets interne organisering og gjennom den konkrete ressursdisponeringen. Departementet understreker videre at alle diskrimineringsgrunnlagene - både kjønn, etnisitet, religion og eventuelle andre diskrimineringsgrunnlag som innlemmes i ombudets mandat - må sikres tilstrekkelig oppmerksomhet i ombudets kompetanse-/pådrivervirksomhet. Det er viktig at ingen grupper "drukner" i helheten. Dette gjelder i forhold til hele kompetanse-/pådriverrollen, dvs. både ombudets ekspertise, ut-

spill i forhold til offentligheten (media, arbeidslivet, myndighetene), holdnings- og atferdspåvirkning mv. Likestillings- og diskrimineringsombudet må være bevisst på å balansere ressursbruken riktig her.

Departementet ser at det brede spekteret av oppgaver og målgrupper krever en variert virkemiddelbruk. Kompetanse-/pådrivervirksomheten kan blant annet kreve ulike virkemidler i forhold til kjønn og etnisitet på en rekke områder, for eksempel når det gjelder dokumentasjonsarbeid. Departementet mener ombudet bør stå relativt fritt i valg av virkemidler. Ombudet må selv vurdere hvilke virkemidler som er egnet for de ulike oppgavene og målgruppene.

Med kompetanse-/pådriverrollen mener departementet de funksjonene som i dag er tillagt Likestillingssenteret og som er foreslått tillagt Kompetansesenteret for etnisk likestilling. Også Likestillingsombudet har en kompetanse-/pådriverrolle, selv om den ikke er like tydelig nedfelt i likestillingsloven og forskriften om Likestillingsombudets virksomhet. Med unntak av rettshjelpsvirksomheten, anser departementet at Senter mot etnisk diskriminering (SMED) stort sett har hatt en tilsvarende rolle på sitt virkeområde som Likestillingssenteret har hatt på området for likestilling mellom kjønnene, til tross for at ordlyden i mandatene til de to sentrene er forskjellig. Departementet mener begge disse sentrene og Likestillingsombudet har utført et godt og viktig kompetanse-/pådriverarbeid for likestilling og mot diskriminering, og vil derfor hovedsakelig videreføre og videreutvikle deres virksomhet i det nye ombudet. Erfaringene har imidlertid vist at deler av kompetanse-/pådriverrollen er problematiske. Departementet vurderer derfor at det er nødvendig å tydeliggjøre premisene for, innhold i og vektleggingen av de ulike rollene. Dette er forhold som blant annet knytter seg til grunnlaget for og utøvelsen av pådriverrollen, som departementet mener skal være solid forankret i dokumenterbare erfaringer, forskning og statistisk materiale, og som skal utøves med fokus på at håndhevingsorganene er fagorgan, og ikke politiske aktører. Utfordringene knytter seg også til funksjonene som tilrettelegger for den offentlige debatten, der departementet mener at arbeidet med å skape et møtested og debattforum for interesseorganisasjoner og det brede publikum må få prioritet i det nye håndhevingsapparatet.

Dette innebærer at departementet i det vesentlige slutter seg til det som tidligere er skrevet om innholdet i kompetanse-/pådriverrollen i de bakgrunnsdokumenter som danner grunnlaget for Likestillingssenteret og SMED.

Departementet anser faglig uavhengighet som et helt sentralt premiss for muligheten til å utøve pådriverrollen. Videre forutsetter pådriverrollen evne og mulighet til å påvirke den offentlige dagsorden, det

vil si at ombudet må kunne reagere raskt, både med å lansere egne utspill i media og med å imøtegå eller støtte andres utspill. Dette stiller krav til ombudet. For å få gjennomslagskraft i media må ombudet ha faglig tyngde på feltet og evne til nytenkning og kreativitet med hensyn til vinkling og utforming av budskapet.

Når det gjelder premisser knyttet til kompetansefunksjonen, ser departementet det som et svært viktig premiss at det legges til rette for å beholde og videreutvikle den kompetansen som ligger i dagens Likestillingscenter, Likestillingsombud og SMED.

Departementet gir i proposisjonen føringer for Likestillings- og diskrimineringsombudets utøvelse av kompetanse-/pådrivervirksomheten.

Det vises bl.a. til følgende mht. de ulike rollekategoriene:

– Pådriverrollen

Departementet mener at pådriverrollen blant annet innebærer å ta initiativ til og delta i den offentlige debatten om likestilling på grunnlag av kjønn og etnisitet. Videre ligger det til rollen å ha et kritisk blikk på virksomheten i offentlig og privat sektor, og å være en premissleverandør for utformingen av politikken på området.

Departementet mener at pådriverrollen har avgjørende betydning for arbeidet med å fremme reell likestilling i samfunnet, og at den derfor bør videreføres i det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Det avgjørende må, etter departementets mening, være at ombudets pådrivervirksomhet knyttes tett til ombudets lovhåndhever- og dokumentasjonsrolle, slik at medieutspill og påvirkningsarbeid springer ut av den kompetansen ombudet har tilegnet seg gjennom sin virksomhet på disse feltene. Ombudets kompetanse vil da få en høy grad av autentisitet som gir det en stor tyngde i pådriverrollen. Departementet vil presisere denne tilknytningen mellom rollene i mandatet til ombudet, slik at pådriverrollen avgrenses mot en mer meningsproduserende rolle.

Enkelte høringsinstanser har trukket fram konfliktpotensialet mellom en objektiv lovhåndheverrolle og en mer stillingstakende pådriverrolle: Det er en risiko for at organets troverdighet som en uavhengig og objektiv instans kan bli svekket dersom den nye enheten samtidig skal ivareta en kritiker- og pådriverrolle, herunder komme med utspill av mer politisk karakter. Muligheten for en slik svekking av lovhåndheverrollen er en medvirkende årsak til at departementet går inn for at førsteinstansen ikke gis vedtakskompetanse. Et ombud vil ha en friere stilling til å drive pådrivervirksomhet enn et organ som kan treffe bindende vedtak. Det er likevel grenser for hvor politisk pågående og utfordrende et ombud kan

være uten at det mister legitimitet som en uavhengig og objektiv håndheverinstans, selv om det ikke har formell vedtakskompetanse. Likestillings- og diskrimineringsombudet må her bruke skjønn og finne den riktige balansen mellom de to rollene.

– Holdnings- og atferdspåvirkerrollen

Holdnings- og atferdspåvirkerrollen innebærer å bidra til en bevisstgjøring om likestilling i samfunnet som helhet.

Både Likestillingsombudet, Likestillingssenteret og SMED har i dag en holdnings- og atferdspåvirkerrolle. Departementet vil videreføre dagens virksomhet i det nye organet. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være en aktiv holdnings- og atferdspåvirker, med et både juridisk og samfunnsvitenskapelig fokus.

– Støtte- og veiledningsrolle

Til støtte- og veiledningsrollen ligger å tilby støtte og veiledning spesielt rettet mot de som arbeider for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, enten det er i privat eller offentlig sektor, kommunale likestillingsutvalg, partene i arbeidslivet, frivillige organisasjoner, skoleverket e.l. Det kan dreie seg om å veilede om opplegg for likestillingsprosjekter, formidle relevant statistikk, informasjonsmaterieell og nye forskningsresultater, inngå samarbeid med offentlige myndigheter og andre sentrale aktører for å fremme likestilling. Denne generelle støtte- og veiledningstjenesten omfatter ikke støtte og veiledning til enkeltpersoner som mener å være utsatt for diskriminering.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er ombudets viktigste virkemiddel i pådriverarbeidet i forhold til offentlige myndigheter og arbeidslivet.

Diskrimineringsloven pålegger, i motsetning til likestillingsloven, ingen aktivitetsplikt. Likestillings- og diskrimineringsombudet vil således ikke ha en tilsvarende håndheverrolle for aktivitetsplikt når det gjelder etnisk/religiøs likestilling.

Departementet vil imidlertid tillegge ombudet et særlig ansvar for å stimulere arbeidsgivere til å unngå etnisk diskriminering og fremme etnisk likestilling i sine virksomheter. Dette innebærer at ombudet skal tilby arbeidsgivere råd og veiledning når det gjelder etnisk mangfold i arbeidslivet.

– Kompetanserollen

Med kompetanserollen mener departementet ansvar for kunnskapsutvikling og dokumentasjon og overvåking av art og omfang av diskriminering. Kunnskapsutvikling innebærer ansvar for å vedlikeholde og videreutvikle kompetanse på fagområdet likestilling og diskriminering, herunder innhenting,

samordning, analysering og formidling av kunnskap. Ombudet skal være en nasjonal kunnskapsbase med bred faglig kompetanse, også når det gjelder internasjonalt arbeid på sitt felt.

Departementet vil understreke viktigheten av kompetanserollen i forhold til ombudets øvrige roller. En løpende oppdatering og god oversikt over tilgjengelig kunnskap og erfaring på hele arbeidsområdet vil være en grunnleggende forutsetning for hele ombudets virksomhet. Kompetansen er helt avgjørende for at ombudet skal kunne fremstå med den faglige autoriteten som er nødvendig for å lykkes i pådriverrollen, holdnings- og atferdsrollen og støtte- og veilederrollen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal, innenfor sine budsjettammer, kunne innlede uavhengige undersøkelser, offentliggjøre rapporter og komme med anbefalinger om diskrimineringsproblemer. Ombudets rolle som kunnskapsutvikler bør imidlertid, etter departementets mening, først og fremst innebære bearbeiding og formidling av bidrag fra andre kompetansemiljøer, og i mindre grad egen produksjon av kunnskap.

– Forumsfunksjon

Ombudet skal fungere som et møtested og brukssenter for alle - privatpersoner, organisasjoner, fagbevegelse, media osv. - som er engasjert i likestillings- og diskrimineringsproblemer. For å stimulere til dette vil departementet gi Likestillings- og diskrimineringsombudet en forumsfunksjon. Forumsfunksjonen innebærer å etablere arenaer og møteplasser for en åpen og opplyst debatt om utfordringer og veivalg i den statlige politikken på likestillings- og diskrimineringsområdet. Ombudets hovedoppgave i denne forbindelse skal være å fremme meningsutveksling og offentlig debatt mellom andre aktører, og i mindre grad spille en aktiv rolle som selvstendig debattant.

Departementet mener at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være et møtested for alle organisasjoner og myndighetsorganer som arbeider med likestilling og diskriminering. Forumsfunksjonen fremhever denne rollen.

1.4.2.2 SÆRSKILT OM KOMPETANSE-/PÅDRIVERROLLEN I FORHOLD TIL ARBEIDSMILJØLOVENS LIKEBEHANDLINGSKAPITTEL

I tråd med Arbeids- og administrasjonsdepartementets utredning om muligheten for å inkludere arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel under det nye håndhevingsorganets kompetanse legger departementet til grunn at kompetanse-/pådriverrollen som utgangspunkt skal utføres på samme måte for alle diskrimineringsgrunnlagene, inkludert diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. I forhold til arbeidsmiljølovens diskri-

mineringsgrunnlag foreslås kompetanse-/pådriverrollen imidlertid avgrenset til arbeidslivet, da dette er arbeidsmiljølovens virkeområde.

Arbeidstilsynet har ikke en tilsvarende kompetanse-/pådriverrolle i relasjon til arbeidsmiljølovens likebehandlingsbestemmelser, og det er heller ingen andre offentlige organer som i dag innehar en slik funksjon for diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av gjeldende arbeidsmiljølov, om man ser bort fra SMED på området for etnisk diskriminering. Kompetanse-/pådriverrolle i forhold til arbeidsmiljølovens diskrimineringsgrunnlag vil derfor være en helt ny oppgave som skal ivaretas av håndhevingsapparatet.

1.4.2.3 SÆRSKILT OM KOMPETANSE-/PÅDRIVERROLLEN I FORHOLD TIL DISKRIMINERINGSFORBUDENE PÅ GRUNN AV HOMOFIL LEGNING, LEVEFORM ELLER ORIENTERING I BOLIGLOVENE

Departementet legger til grunn at kompetanse-/pådriverrollen for diskrimineringsforbudene i boliglovene på grunn av homofil legning, leveform eller orientering som utgangspunkt skal utføres på samme måte som for alle de andre diskrimineringsgrunnlagene. Kompetanse-/pådriverrollen på dette feltet vil være begrenset til boligsektoren, da dette er boliglovenes virkeområde.

Det er ingen offentlige organer som i dag innehar en kompetanse-/pådriverfunksjon for diskrimineringsgrunnlagene homofil legning mv. som omfattes av diskrimineringsforbudene i boliglovene. Kompetanse-/pådriverrolle i forhold til disse diskrimineringsgrunnlagene vil derfor være en helt ny oppgave som skal ivaretas av håndhevingsapparatet.

1.5 Håndhevingsapparatets lovhåndheverrolle og myndighet. Domstolenes overprøvningsadgang

1.5.1 Generelt om lovhåndheveroppgavene

1.5.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

1.5.1.1.1 Innledning

Departementet deler Holgersenutvalgets syn når det gjelder vurderingen av behovet for et håndhevingsapparat for etnisk diskriminering utover de alminnelige domstolene. Departementet støtter også en inkludering av arbeidsmiljølovens diskrimineringsgrunnlag under et håndhevingsapparat for likestillings- og diskrimineringsaker. Det er behov for en rask, effektiv og ikke for kostnadskreven mekanisme for å ta opp diskrimineringsklager. Departementet går inn for at et slikt administrativt klagesystem skal bestå av to organer - Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Det legges til grunn at disse to organe-

ne i fremtiden også skal kunne håndheve andre ikke-diskrimineringsregler/-lover.

1.5.1.1.2 Likestillings- og diskrimineringsombudet

Vedtaksmyndighet

Departementet har kommet til at Likestillings- og diskrimineringsombudet, i tråd med dagens Likestillingsombud, ikke bør få noen generell vedtaksmyndighet.

Argumentene for å gi Likestillings- og diskrimineringsombudet vedtaksmyndighet er at dette vil kunne gi ombudet økt autoritet og gjennomslagskraft, samtidig som en reell toinstansbehandling kan bidra til å styrke rettsikkerheten for partene. Argumentet mot å gi ombudet vedtaksmyndighet er at ombudet vil kunne få en uheldig dobbeltrolle dersom det samtidig skal være pådriver. Departementet finner at en slik dobbeltrolle vil være egnet til å svekke tilliten til Likestillings- og diskrimineringsombudet, og går derfor ikke inn for å følge Holgersenutvalgets og arbeidsgruppens forslag om at førsteinstansen skal få vedtaksmyndighet.

Dersom Likestillingsombudet ikke oppnår frivillig ordning, og det i tillegg antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvente Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak, kan Likestillingsombudet i dag treffe vedtak (hastevedtak). Departementet har kommet til at denne ordningen fortsatt bør gjelde, slik at Likestillings- og diskrimineringsombudet kan treffe hastevedtak om pålegg innenfor rammen av Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet.

Uttalelser. Grunnlag for frivillig ordning

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsombudet, i tråd med gjeldende rett, skal avgi skriftlige uttalelser i enkeltsaker. Slike uttalelser er ikke rettslig bindende.

Departementet forutsetter også at partene selv, i tråd med ordningen etter dagens likestillingslov, kan be om å få saken behandlet på nytt av Likestillings- og diskrimineringsnemnda dersom de er uenige i ombudets uttalelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal med sin uttalelse bidra til at partene frivillig innretter seg i tråd med kravene i de respektive lover. Dette er i samsvar med gjeldende ordning etter likestillingsloven. Departementet mener at uttrykket "søke frivillig ordning" er mer treffende enn betegnelsen meglingslik Holgersenutvalget foreslo.

Veiledningsplikt

Departementet presiserer at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal gi informasjon og veiled-

ning til berørte parter om de lovene ombudet fører tilsyn med. Ombudet skal også gi veiledning om saksbehandlingen og mulige sanksjoner. Dette følger allerede av den alminnelige veiledningsplikten etter forvaltningsloven § 11. Ombudet skal også samarbeide med andre myndigheter.

Departementet mener, i likhet med Holgersenutvalget og arbeidsgruppen, at ombudets veiledningsplikt bør omfatte flere av de aktuelle problemstillingene som kommer opp i diskrimineringsstilfeller. For at det ikke skal herske tvil på dette punkt, foreslår departementet at den utvidede veiledningsplikten lovfestes i § 3 sjette ledd.

Likestillingsombudet har i høringsrunden vært kritisk til om en slik utvidet veiledningsplikt lar seg forene med det nye ombudets nøytrale rolle, og viser til at dette kan skape misforståelser både innad og utad. Departementet understreker at veiledningen uansett skal avgrenses mot å representere parten utad, og at dette fremgår av lovteksten.

1.5.1.1.3 Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Generelt

Departementet foreslår at det etableres en Likestillings- og diskrimineringsnemnd. Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal behandle saker som bringes inn for den av Likestillings- og diskrimineringsombudet, av en av partene eller en som har reist saken uten å være part, i samsvar med ordningen i dagens likestillingslov.

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal kunne treffe vedtak om at et forhold er i strid med likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Videre kan Likestillings- og diskrimineringsnemnda gi pålegg om retting, stansing eller andre tiltak for å sikre at diskrimineringen opphører eller hindre at den gjentas. Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan også pålegge private eller andre å gi opplysninger og foreta undersøkelser. Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan i henhold til forslaget også treffe vedtak om tvangsmulkt, samt begjære påtale i forbindelse med overtredelse av pålegg mv., se nærmere om dette nedenfor.

Begrensninger i kompetansen

Nemndas kompetanse i forhold til forvaltningsvedtak mv.

Departementet foreslår i tråd med dagens likestillingslov at Likestillings- og diskrimineringsnemndas kompetanse i forhold til andre forvaltningsmyndigheter begrenses slik at Likestillings- og diskrimineringsnemnda ikke kan oppheve eller endre forvaltningsvedtak truffet av andre. Departementet foreslår

at nemnda heller ikke kan gripe inn i forskrifter gitt av andre forvaltningsmyndigheter og fastsette ny eller endret forskrift. Nemnda kan heller ikke gi pålegg om hvordan forvaltningsmyndighet skal nyttes for at den ikke skal komme i strid med likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel eller diskrimineringsforbudene i boliglovene.

Departementet foreslår, i tråd med gjeldende rett etter likestillingsloven, at begrensningen i nemndas kompetanse kun skal omfatte enkeltvedtak.

Departementet foreslår at begrensningen om at nemnda ikke kan treffe vedtak som binder Kongen eller departementet blir videreført i ny lov, jf. § 9 annet ledd.

Departementet viser til at en regel om overprøving av andre forvaltningsmyndigheters vedtak og forskrifter i realiteten ville innebære at Likestillings- og diskrimineringsnemnda blir en forvaltningsdomstol, noe som må anses å være et brudd med norsk forvaltningstradisjon. Det vises også til at forvaltningsvedtak stort sett kan påklages til høyere forvaltningsorgan, og at behovet for å gripe inn dermed ikke blir stort.

Nemndas kompetanse i rettsvister om tariffavtaler

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsnemndas kompetanse i rettsvister om tariffavtaler avgrenses på samme måte som for den eksisterende Klagenemnda for likestilling. Nemnda skal som utgangspunkt ha myndighet til å fatte bindende vedtak, men saker om tariffavtalers gyldighet, forståelse og beståen skal være unntatt fra denne hovedregelen.

Dette har sin bakgrunn i norsk rettsordnings spesielle regler for prøving av tariffavtalers gyldighet, forståelse og beståen. Det er bare Arbeidsretten som har kompetanse til å fatte bindende vedtak om dette.

I forbindelse med en lovendring i 2002, fikk Klagenemnda for likestilling en rett til å uttale seg om en tariffavtales gyldighet, forståelse og beståen. Denne utvidelsen av nemndas kompetanse var begrunnet i at den arbeidsrettslige prosessordningen begrenset enkeltpersoners muligheter til å få tariffavtaler og avtalevilkår rettslig prøvet. Uttaleretten ga nemnda muligheten til å vurdere tariffavtaler uten å gå veien om enkeltsaker i de tilfeller der det reelt er tariffavtalen som er årsaken til for eksempel manglende likelønn, samtidig som man ikke rokket ved det grunnfestede norske systemet for rettsvister om tariffavtaler. Nemndas uttalelse har ingen rettsvirkning, men man forventet ved lovendringen at avtalepartene frivillig ville rette seg etter uttalelsen, dersom de ikke valgte å ta saken til Arbeidsretten for bindende avgjørelse. Også i disse sakene får det oppsettende virkning der-

som partene i tariffavtalen vil bringe saken inn for Arbeidsretten.

Departementet går inn for at denne uttaleretten tas inn i loven i samme form som den fikk i forbindelse med endringene i likestillingsloven som trådte i kraft 1. januar 2003, og at den skal gjelde for alle lover underlagt nemndas håndhevingskompetanse.

1.5.2 *Nærmere om hva nemndas vedtak mv. kan gå ut på*

1.5.2.1 VEDTAKSMYNDIGHET. PÅLEGG OM STANSING ELLER RETTING. TVANGSMULKT

1.5.2.1.1 *Departementets vurdering*

Vurdering av om det foreligger lovbrudd. Pålegg om stansing, retting mv.

Departementet foreslår at nemnda skal ta stilling til om det foreligger brudd på de enkelte bestemmelsen i de lovene nemnda skal føre tilsyn med etter lovens § 1 annet ledd, med mindre annet er bestemt i disse lovene. Dette innebærer at nemnda på samme måte som i dag kan fastslå at det foreligger brudd på diskrimineringsforbudene i likestillingsloven § 1a tredje ledd og §§ 3-8. Det samme gjelder om det foreligger brudd på vernebestemmelsen i § 8a om plikt til å forebygge eller hindre trakassering.

Departementet foreslår videre, i tråd med Holger-senutvalget, at Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan treffe vedtak om hvorvidt det foreligger brudd på bestemmelsene om diskriminering, trakassering, instruks, innhenting av opplysninger eller gjengjeldelse etter diskrimineringsloven, jf. loven §§ 4, 5, 6, 7 eller 9. Derimot skal § 15 om straff håndheves av det ordinære strafferettsapparatet, mens § 14 om oppreisning og erstatning behandles av de ordinære domstolene. Når det gjelder arbeidsmiljøloven kan nemnda treffe vedtak om hvorvidt det foreligger diskriminering i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel med unntak av tredje punktet i § 54 J Virkninger av forskjellsbehandling.

Departementet vil understreke betydningen av sanksjoner for at forbudet i loven skal virke effektivt.

Departementet foreslår at det åpnes for at Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan treffe vedtak om stansing, retting eller pålegg om andre tiltak som kan være nødvendige for å bringe diskrimineringen, trakasseringen, instruks, brudd på forbudet for arbeidsgivere mot å innhente opplysninger eller gjengjeldelsen til opphør og hindre gjentakelse. Videre kan nemnda pålegge arbeidsgiver tiltak for å gjennomføre vernebestemmelsene mot trakassering i likestillingslovens § 8a tredje ledd og i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd. Vedtaket må være innenfor rammen av de enkelte lovene eller lovbestemmelsene som nemnda skal føre tilsyn med. Likestillingsloven inneholder en slik adgang for Klagenemnda for

likestilling til å treffe vedtak om pålegg. Departementet legger til grunn at Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som Klagenemnda for likestilling i dag, skal vurdere om vedtak om pålegg er et hensiktsmessig virkemiddel i det konkrete tilfellet.

Departementet legger til grunn at slikt pålegg er en forvaltningsrettslig reaksjon, og ikke straff.

Departementet viser til at pålegg primært vil være aktuelt å ilegge når det diskriminerende forholdet vedvarer, og ikke når det dreier seg om enkeltstående avsluttede tilfeller av diskriminering. Etter forslaget her kreves det at pålegget etter en konkret vurdering utgjør en forholdsmessig reaksjon. Det vil si at det må være forholdsmessighet mellom det som søkes oppnådd og midlene som brukes. Det oppstilles med andre ord grenser for hvor inngripende et pålegg kan være.

Departementet foreslår, i tråd med Holgersenutvalgets forslag, at lovteksten får en noe åpen formulering med hensyn til at også andre tiltak enn stansing og retting omfattes når disse er nødvendige for å sikre at diskrimineringen opphører og hindre gjentakelse. Departementet viser til at det i lovteksten vil være vanskelig å angi nøyaktig hvilke tiltak som kan være nødvendige i denne sammenhengen.

Særlig om vedtak vedrørende tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonshemming

Nemnda skal kunne pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendig for å sikre at en diskriminerende handling eller unnlattelse opphører og for å hindre at den gjentas. Manglende tilrettelegging kan være en diskriminerende unnlattelse, da den medfører at en arbeidstaker med funksjonshemming blir stilt i en mindre gunstig situasjon enn en funksjonsfrisk arbeidstaker. Etter en konkret vurdering vil nemnda derfor kunne gi pålegg om fysiske endringer på et arbeidssted for at den diskriminerende situasjonen skal opphøre.

Tvangsmulkt

Departementet går, i likhet med Holgersenutvalget og forslaget i høringsnotatet til Barne- og familiedepartementet, inn for at det innføres adgang til å fastsette tvangsmulkt for å sikre at pålegg blir fulgt opp. Dette støttes av et flertall av høringsinstansene. Departementet presiserer at det helt dominerende formål med regler om tvangsmulkt er å fremtvinge oppfyllelse, herunder at lovlig tilstand gjenopprettes eller opprettholdes.

Departementet legger til grunn at tvangsmulkt ikke er å anse som straff. Hensikten med tvangsmulkten er å tvinge fram etterlevelse av et pålegg, og dermed å få endret et forhold fra å være lovstridig til å bli lovlig.

Departementet foreslår at tvangsmulkt kan fastsettes ved vedtak i Likestillings- og diskriminerings-

nemnda, jf. lovutkastet § 8. Tvangsmulkten foreslås ikke fastsatt automatisk samtidig med pålegget, men kun dersom fristen for oppfyllelse av pålegget er oversittet. Departementet viser til at det skal ligge en grundig saksbehandling til grunn for nemndas behandling av slike saker. Det er ingen automatikk i at tvangsmulkt skal brukes.

Tvangsmulkten tilfaller staten. Departementet viser til at tvangsmulkten vil være særlig tvangsgrunnlag for utlegg i medhold av tvangsfullbyrdelsesloven § 7-2, jf. § 4-1 tredje ledd. Dette innebærer at den kan tvangsinnføres ved manglende betaling.

Det forutsettes at Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan nedsette eller frafalle ilagt tvangsmulkt når særlige grunner taler for det.

1.5.3 *Straff for manglende oppfyllelse av pålegg mv.*

1.5.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet foreslår, i tråd med dagens ordning etter likestillingsloven, at den som forsettlig eller uaktsomt unnlater å etterkomme pålegg gitt i henhold til loven eller som medvirker til dette straffes med bøter.

Reaksjonene ved brudd på loven bør etter departementets syn i all hovedsak være av sivilrettslig art. Departementet ønsker derfor ikke å videreføre fengselsstraff, slik Holgersenutvalget foreslo. Høringsinstansene, som har uttalt som om spørsmålet, støtter i all hovedsak dette syn.

1.5.4 *Bør nemnda få myndighet til å treffe vedtak i saker om oppreisning?*

1.5.4.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet har kommet til at Likestillings- og diskrimineringsnemnda ikke bør gis myndighet til å fastsette oppreisning. Departementet legger i utgangspunktet vekt på at brudd på diskrimineringsforbudet i likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene skal sanksjoneres effektivt. Effektivitetshensynet må imidlertid veies opp mot hensynet til rettssikkerhet i oppreisningssaker. Departementet har etter en samlet vurdering kommet fram til at fastsettelse av oppreisning bør behandles av domstolene.

Departementet ser at Holgersenutvalgets forslag om å gi håndhevingsorganet kompetanse i oppreisningssaker kan bidra til et mer effektivt vern mot diskriminering, gjennom en rask og billig behandling av slike spørsmål. Håndhevingsorganet kan dessuten være mer fleksibel i valg av reaksjoner, dersom det har hånd om flere av reaksjonsmulighetene i loven. En ordning der oppreisning ilegges av et forvalt-

ningsorgan er imidlertid uvanlig, og det finnes ikke paralleller i dagens lovverk.

Departementet ser at det vil være mer ressurskrevende for den som er diskriminert å gå til domstolene for å få avgjort et oppreisningskrav. Departementet antar imidlertid at terskelen for å gå til domstolene i slike saker, vil kunne senkes noe gjennom håndhevingsapparatets generelle veiledningsplikt.

1.5.5 Domstolsprøving. Søksmålsfrister

1.5.5.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Ved at det etableres et eget, faglig uavhengig håndhevingsapparat, med nemnda som øverste organ, vil vedtak fra nemnda ikke kunne påklages til noe overordnet forvaltningsorgan. Ombudet og nemnda skal være et spesialisert apparat som kan løse saken raskt og effektivt ved henholdsvis å avgi uttalelse som partene frivillig retter seg etter eller ved å fatte bindende vedtak. Eventuell overprøving av vedtakene vil måtte skje ved domstolene. Av rettssikkerhetshensyn mener departementet at det bør være adgang til domstolsprøving av nemndas vedtak.

Det går et skille mellom søksmål som angriper nemndas vedtak og søksmål som angår selve det diskriminerende forholdet. I utgangspunktet ser departementet ingen grunn til å lovfeste særlige begrensninger i søksmålsadgangen i noen av tilfellene. Det innebærer at sak for domstolene mot en privat part kan reises selv om diskrimineringsspørsmålet overhodet ikke har vært behandlet av håndhevingsapparatet. Det foreslås inntatt en særregel i loven her om at hastevedtak fra ombudet ikke kan bringes inn for domstolene uten at saken først har vært behandlet av nemnda.

Departementet foreslår å ta inn en bestemmelse i loven her om at fristen for å bringe et vedtak av nemnda inn for domstolene er tre måneder fra parten har mottatt underretning om vedtaket. Dette skulle gi de berørte parter tilstrekkelig tid til å vurdere vedtaket og forberede et eventuelt søksmål.

I likhet med dagens likestillingslov og Holgersenutvalgets forslag mener departementet at domstolene bør kunne prøve saker om gyldigheten av nemndas vedtak fullt ut. Det vil si at domstolene ikke bare kan prøve rettsanvendelsen, det faktiske grunnlag for avgjørelsen og saksbehandlingen, men også om vedtaket er hensiktsmessig og rimelig. En så vid adgang til domstolskontroll kan for det første begrunnes i at en vanlig rettssikkerhetsgaranti i forvaltningen faller bort når loven nå uttrykkelig avskjærer adgangen til klage til departementet og Kongen, jf. forslaget § 5 tredje ledd annet punktum.

1.6 Ombudets ansvar for å føre tilsyn med at FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon overholdes

1.6.1 Departementets vurdering

Departementet foreslår at det innføres en bestemmelse i diskrimineringsombudsloven som pålegger Likestillings- og diskrimineringsombudet et ansvar for å føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon, jf. utkastet § 1 tredje ledd. Departementet vil fremheve at et slikt ansvar vil være med å sikre overvåkingen av at konvensjonene overholdes. Gjennom en slik bestemmelse vil det tydeliggjøres at ombudet har et ansvar for å følge med på hvordan konvensjonenes bestemmelser praktiseres. Departementet vil imidlertid presisere at innføringen av en slik bestemmelse ikke skal medføre noen endring i at det er departementene, og ikke ombudet, som har det overordnede ansvar for oppfølgingen av konvensjonene nasjonalt og internasjonalt, og som sitter med rapporteringsansvaret.

1.7 Saksbehandlingen

1.7.1 Forholdet til forvaltningsloven og offentlighetsloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda foreslås organisert som forvaltningsorganer med særskilte fullmakter. Forvaltningsloven og offentlighetsloven kommer således til anvendelse på organenes virksomhet.

Tilsvarende gjelder for det eksisterende likestillingsapparatet og Senter mot etnisk diskriminering, og det er videre i overensstemmelse med Holgersenutvalgets forslag til håndhevingsapparat mot etnisk diskriminering og arbeidsgruppens forslag om et felles håndhevingsapparat.

1.7.2 Opplysningsplikt og håndhevingsapparatets adgang til å foreta undersøkelse

1.7.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet går inn for at dagens opplysningsplikt etter likestillingsloven § 15 videreføres i diskrimineringsombudsloven.

Departementet mener at privates opplysningsplikt i tråd med gjeldende rett og forslaget fra Holgersenutvalget skal være sammenfallende med den vitneplikten og de begrensningene som gjelder for sivile saker, jf. tvistemålsloven kapittel 15.

Departementet går videre inn for at håndhevingsapparatet skal ha en lovhjemlet rett til å foreta de undersøkelser som finnes påkrevd for å utføre sine oppgaver etter loven. Likestillingsloven bruker begrepe- ne gransking og besiktigelse. Departementet går, i likhet med forslaget til Holgersenutvalget, inn for at

begrepet undersøkelser benyttes, fordi dette er mer dekkende for håndhevingsapparatets virksomhet. Departementet går, i likhet med arbeidsgruppen, inn for at undersøkelsene skal kunne foretas på generelt grunnlag. Dette harmonerer med likestillingslovens bestemmelse.

Utvalgets forslag om hjelp fra politiet til å foreta undersøkelser der det er nødvendig, harmonerer med dagens bestemmelse i likestillingsloven § 15 annet ledd. Det har også vist seg i praksis at bestemmelsen har vært lite brukt. Departementet legger likevel til grunn at bestemmelsen har en funksjon som "ris bak speilet" og går derfor inn for at den videreføres i loven her.

Departementet foreslår at bestemmelsen i likestillingsloven § 15 tredje ledd, om at nemnda eller ombudet kan kreve at opplysninger skal kunne gis eller undersøkelser foretas av andre offentlige organer som er pålagt å medvirke ved gjennomføring av loven, videreføres. Bestemmelsen i likestillingsloven har hatt liten praktisk betydning. Departementet ser imidlertid at den kan ha en funksjon i forbindelse med håndhevingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillingsloven, hvor det for eksempel kan være behov for at et overordnet organ overfor sine underliggende organer, krever opplysninger eller tiltak.

Departementet slutter seg til Holgersenutvalgets forslag om en egen bestemmelse om bevisopptak ved domstolene. Adgangen til dette følger allerede av reglene i domstolloven § 43 annet ledd, men tas med her av informasjonshensyn.

Departementet legger i likhet med Holgersenutvalget til grunn at bevisopptak neppe vil bli nødvendig i særlig mange tilfeller, men at det må kunne benyttes i tilfeller hvor parter eller andre som antas å ha opplysninger av betydning for saken, ikke etterkommer håndhevingsapparatets anmodninger om å legge fram disse opplysningene.

1.7.3 Diverse spørsmål knyttet til saksbehandlingen: Ombudets og nemndas rett og plikt til å behandle en sak. Den enkeltes rett til å få en sak behandlet. Avvisning. Samtykke

1.7.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Etter departementets oppfatning bør det ikke oppstilles begrensninger i forhold til hvem som kan bringe en sak inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet. Dette betyr at en sak kan bringes inn for ombudet av enhver fysisk eller juridisk person som mener å ha kjennskap til et diskriminerende forhold. Ombudet bør dessuten kunne ta opp saker av eget tiltak. Departementet ønsker å videreføre dagens ordning med at ombudet, i de tilfeller hvor den som

bringer inn saken ikke selv er part, skal innhente samtykke fra personen som har vært utsatt for en mulig lovstridig handling. Dersom særlige hensyn skulle tilsi det, kan ombudet likevel behandle en sak, selv om det ikke foreligger samtykke. Som etter likestillingsloven i dag, vil allmenne likestillingshensyn kunne være et slikt særlig hensyn.

Departementet går inn for å opprettholde dagens begrepsbruk i forskriften, med et tydelig skille mellom avvisning på formelt grunnlag og henleggelse etter at en realitetsbehandling har vist at det ikke er grunn til videre behandling av saken.

Departementet går således inn for å videreføre dagens ordning, slik at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal avvise klager over forhold som allerede er avgjort av en domstol eller som er brakt inn for en domstol til avgjørelse.

Det foreslås videre at ombudet skal avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Utgangspunktet er at en sak som først er tatt til behandling av Likestillings- og diskrimineringsombudet også skal ferdigbehandles av ombudet. Ombudet bør imidlertid i særlige tilfeller kunne avslutte en sak uten realitetsavgjørelse, selv om saken først er tatt til behandling. Etter forskriften § 4 skal en sak henlegges med den begrunnelse at forholdet ikke er i strid med loven. Departementet går inn for å innføre en skjønnsmessig adgang for ombudet til å henlegge en sak etter loven her. Dersom en kort realitetsbehandling viser at det ikke er grunn til videre behandling, bør ombudet kunne unnlate å ferdigbehandle saken. Det vil her kunne dreie seg om saker som er av så bagatellmessig art at det vil være av svært liten betydning å bruke tid og ressurser på dem, eller saker hvor det diskriminerende forhold det klages over ligger langt tilbake i tid. En sak bør videre kunne henlegges dersom ombudet vurderer den som åpenbart grunnløs.

Likestillings- og diskrimineringsombudets beslutning om å avvise eller henlegge en sak bør etter departementets mening kunne påklages til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Departementet foreslår at dagens ordning for Klagenemnda for likestilling legges til grunn for hvem som skal kunne bringe saker inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Dette betyr at en sak kan bringes inn for nemnda enten av Likestillings- og diskrimineringsombudet, av den som er part i saken eller av en som har reist saken uten selv å være part. Nemnda kan på sin side kreve at ombudet bringer en nærmere bestemt sak, som er behandlet av ombudet, inn for nemnda, se ukastet § 6 annet ledd.

Departementet går videre inn for at dagens avvisningsregler for Klagenemnda for likestilling legges

til grunn for den nye Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Etter departementets forslag skal nemnda avvise en sak dersom saken er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse. Videre skal nemnda avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Det vil også være anledning for nemnda til i særlige tilfeller å henlegge en sak dersom nemnda ikke finner grunn til videre behandling, for eksempel dersom saken materielt sett er helt grunnløs. Det forutsettes at nemnda foretar en selvstendig vurdering.

1.8 Rettshjelp

1.8.1 Innledning

Departementets forslag om nytt håndhevingsapparat medfører endringer i rettshjelpstilbudet til etniske minoriteter. Etter ikrafttredelsen av den nye diskrimineringsloven vil det bli lettere for personer å få avgjort en sak om etnisk diskriminering gjennom det særlig tilrettelagte håndhevingsapparatet, men muligheten til å få bistand med partsrepresentasjon fra et statlig organ vil bortfalle.

Det finnes i dag ikke et tilsvarende rettshjelpstilbud for personer som er utsatt for kjønnsdiskriminering eller diskriminering i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Lovforslaget her innebærer derfor ingen endringer på dette punktet.

1.8.2 Arbeidsgruppens forslag

Arbeidsgruppen behandler spørsmålet om juridisk bistand til ofre i saker om diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet. Når det gjelder behovet for fritt rettsråd, viser arbeidsgruppen til vurderingen om at det ikke vil være det samme behovet for rettshjelp og bistand i form av partsrepresentasjon dersom det opprettes et eget håndhevingsorgan. Arbeidsgruppen forutsetter at et nytt håndhevingsapparat vil gi tilgang til en rask, rimelig og lett tilgjengelig løsning av klager vedrørende diskriminering. Det vises til at dette er erfaringen med dagens likestillingsapparat. Dermed vil domstolsbehandling i stor grad unngås.

Arbeidsgruppen mener at det kan være behov for fri sakførsel i saksforhold som håndhevingsorganene ikke får kompetanse til å avgjøre, som erstatning for diskriminering. En særskilt regel om rett til fri sakførsel i søksmål reist av den som har blitt diskriminert på grunn av kjønn eller etnisitet bør innpasses i rettshjelpsloven kapittel IV.

1.8.3 Departementets vurdering

Ett av hovedmålene bak det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda er å skape et lavterskeltilbud hvor enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskri-

minering kan henvende seg og få ivaretatt sine rettigheter etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Håndhevingsapparatet sikrer at alle som anser seg for å være utsatt for brudd på en av de to lovene, kan få saken sin avgjort raskt og rimelig. Apparatet skal være tilgjengelig fra hele landet og ha en kommunikasjonsform som sikrer at alle personer skal kunne benytte seg av apparatet, uavhengig av om vedkommende har gode norskkunnskaper. Det stilles ikke krav til skriftlighet i forbindelse med saksfremlegg, og det stilles heller ikke store krav til personens eget bidrag til sakens opplysning. Ombudet skal videre ha en veiledningsplikt, som også vil avhjelpe behovet for rettshjelp. På bakgrunn av ovennevnte, mener departementet at det ikke er behov for en supplerende rettshjelpsordning innenfor de to lovenes virkeområde.

Departementet mener også at behovet for fritt rettsråd er tilstrekkelig ivaretatt, og vil ikke gå inn for å opprette egne rettshjelpskontorer eller gjøre lempninger mht. fritt rettsråd i rettshjelpsloven for disse sakene.

Når det gjelder spørsmålet om fri sakførsel, ser departementet at det i visse tilfeller kan være behov for å bringe saker etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene inn for domstolsapparatet. Departementet slutter seg imidlertid til Justisdepartementets synspunkter vedrørende dette spørsmålet, og vil således ikke foreslå en oppgradering av ordningen med fri sakførsel etter rettshjelpsloven for diskrimineringsaker. Sett i en helhetlig sammenheng finner departementet ikke på det nåværende tidspunkt tilstrekkelige grunner for at saker etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene bør prioriteres fremfor andre støtteverdige områder. Departementet vil derfor ikke innføre noen særordning for disse sakene.

2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Eirin Faldet, Trond Giske og Torny Pedersen, fra Høyre, Afshan Rafiq, lederen Sonja Irene Sjøli og Olemic Thommessen, fra Fremskrittspartiet, Ulf Erik Knudsen og Karin S. Woldseth, fra Sosialistisk Venstreparti, Magnar Lund Bergo og May Hansen, fra Kristelig Folkeparti, Dagrun Eriksen og Ola T. Lånke, og fra Senterpartiet, Eli Sollied Øveraas, viser til at proposisjonen følger opp en anbefaling fra en tverrdeparte-

mental arbeidsgruppe om etablering av et felles håndhevingsapparat for diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet. Arbeidsgruppen var en del av oppfølgingen av NOU 2002:12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering (Holgersenutvalget).

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, har merket seg at Regjeringen foreslår at Likestillingsombudet, Likestillingssenteret og Senter mot etnisk diskriminering (SMED) blir samlet i et nytt felles organ som får navnet Likestillings- og diskrimineringsombudet. Samtidig foreslås det en tilhørende nemnd som skal ha vedtakskompetanse. Flertallet har merket seg at det tas sikte på å opprette et felles håndhevingsapparat for diskriminering fra 1. januar 2006.

Flertallet viser til at det nye ombudet skal håndheve likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. I tillegg skal ombudet påse at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon. Samtidig skal ombudet ivareta pådriver- og veilederoppgaver som skal bidra til økt likestilling og likebehandling.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet viser til disse partiets merknader i Innst. O. nr. 69 (2004-2005), jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005):

"Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter at Norge nå styrker diskrimineringsvernet i forhold etnisk diskriminering, og viser til at det i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) påvises at dagens rettslige vern mot diskriminering er mangelfull, og at det finnes spredte bestemmelser i lovverket med anvendelse på enkeltområder - arbeidslivet, boliglovgivningen og straffeloven.

Dette flertallet merker seg samtidig brev av 23. februar 2005 fra kommunal- og regionalministeren, med svar på spørsmål fra saksordfører vedrørende hvilken formell forpliktelse Norge har til å beskytte grupper eller personer som ikke er nevnt i lovteksten mot diskriminering, samt hvilke lovbestemmelser som gjelder i de tilfellene, og hvordan Norge ellers har sikret dette vernet. Her påpekes det at andre grupper har tilsvarende vern i norsk lovgivning som det Regjeringen i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) har ment er mangelfull, og at det finnes spredte bestemmelser i lovverket med anvendelse på enkeltområder - arbeidslivet, boliglovgivningen og straffeloven. Dette må etter dette flertallets vurdering bety at det er et generelt behov for en helhetlig diskrimineringslov som omfatter flere grupper enn de som nå omfattes av det foreliggende forslaget, i tråd med EMK artikkel 14 og FNs konvensjon om sivile og politiske ret-

tigheters artikkel 26. I henhold til disse bestemmelsene omfattes blant annet både funksjonshemmede, lesbiske/homofile og transseksuelle av antidiskrimineringsvernet. Når det gjelder transseksuelle viser dette flertallet til ministerens svarbrev av 23. februar 2005, hvor det påpekes at det kan bli aktuelt å vurdere om transseksuelle (transkjønnede) er en gruppe som kan påberope seg lov om likestilling mellom kjønnene og vernet mot diskriminering på grunn av kjønn som er hjemlet der. Dette flertallet viser til at det allerede finnes en anbefaling fra Europarådets parlamentarikerforsamling fra 1989 (Recommendation 117), samt en dom fra den Europeiske menneskerettighetsdomstol (I v. Storbritannia 2002) som klart slår fast at transseksuelle omfattes av EMK artikkel 14.

Dette flertallet vil samtidig påpeke og klargjøre at en generell diskrimineringslov ikke skal erstatte det allerede eksisterende spesialvern som finnes i blant annet likestillingsloven, og det lovforslag som her behandles. Det er behov for en generell diskrimineringslov, som kan fungere som en overbygning for det særvern som i tillegg vil være nødvendig, og som man formoder også vil komme i forhold til funksjonshemmede som en konsekvens av Syse-utvalgets arbeid.

Dette flertallet mener at alle kvalifiserer til vern etter menneskerettighetenes generelle diskrimineringsforbud. Det er også noe som understrekes spesielt ved at både Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen og FNs Konvensjon om sivile og politiske rettigheter også inkluderer "annen status" i sin oppramsing av diskrimineringsgrunnlag. Dette flertallet mener derfor det er problematisk at ulike grupper har ulikt vern mot diskriminering. Det at noen grunnlag bare nevnes i enkelte lover, mens andre grunnlag har egne lover mot diskriminering medfører at norsk anti-diskrimineringslovgivning er mangelfull.

Dette flertallet fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen igangsette arbeid med å utrede en helhetlig diskrimineringslov i tråd med internasjonale forpliktelser og vernet i EMK artikkel 14 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheters artikkel 26."

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at dagens lovgivning innenfor diskrimineringsvern i vesentlig grad er relatert til klart definerte, og avgrensede, diskrimineringsgrunnlag så som rasisme, kjønn eller religiøs tilhørighet. Disse medlemmer vil peke på at norsk lovgivning på dette området, samlet sett, kan oppfattes som ufullstendig, for så vidt som diskriminering også kan skje på andre grunnlag. Disse medlemmer mener diskriminering, på generelt grunnlag, bør være forbudt, og at generelle regler på området over tid ville være mer tilpassingsdyktige i forhold til skiftende oppfatninger av hva som skal omfattes av et slikt forbud. Disse medlemmer ber derfor Regjeringen ta initiativ til at disse spørsmålene utredes med sikte på utarbeidelse av generelle regler mot diskriminering, og eventuelt utforming av en samlet helhetlig lovgivning på området. Disse medlemmer understreker at en eventuell samlet lovgivning på området ikke må

svekke det vern særlovgevingen i dag faktisk gir. Disse medlemmer vil derfor peke på at en fremtidig utredning om disse spørsmålene må belyse forholdet mellom generelle regler og særskilt vern ut fra avgrensede diskrimineringsgrunnlag.

Komiteens medlemmer fra Kristelig Folkeparti mener det er svært viktig at vi har et lovverk som hindrer all form for diskriminering.

Disse medlemmer er imidlertid urolige for at en generell diskrimineringslov uten angivelse av konkret diskrimineringsgrunnlag vil kunne medføre svekket innsats på områder som hittil har vært prioritert, og som allerede er godt beskyttet i dagens lovverk. Det er også viktig av hensyn til yringsfrihet og rettsikkerhet at lovverket er klart med hensyn til diskrimineringsgrunnlag.

Disse medlemmer mener også at det er viktig at all lovgivning på områder som gjelder diskriminering må være mest mulig spesifikk for å sikre at viktige avveininger i størst mulig grad avgjøres av lovgiverne og ikke overlates til juridiske tolkninger.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, vil understreke at apparatet uansett organisatorisk sammenheng må få tilstrekkelige ressurser til å sikre at alle grupper blir ivaretatt ut fra faktiske behov. Det er etter flertallets mening viktig å både opprettholde ekspertise på gruppespesifikk diskriminering og samtidig bygge opp ekspertise på tvers av diskrimineringsgrunnlag. Flertallet vil peke på at apparatet må bidra til tett og godt samarbeid med alle grupper og organisasjoner og andre aktører som arbeider for å fremme deres interesser. I tillegg bør apparatet stimulere til aktive organisasjoner. I den forbindelse mener flertallet at det foreslåtte brukerutvalget vil legge til rette for et nettverk som vil være nyttig for ombudets arbeid. Flertallet legger til grunn at ombudet vil stå i kontinuerlig dialog med relevante interesseorganisasjoner og brukergrupper gjennom brukerutvalget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet anser alle mennesker som likeverdige. Forholdet mellom grupperinger og enkeltmennesker bør derfor i arbeidsliv, fritid og privatliv tilpasse seg naturlig, uten innblanding av offentlige organer. Disse medlemmer vil understreke at konkurranse gjør bedriftene interessert i å sikre seg så dyktige medarbeidere som mulig, uten hensyn til kjønn eller gruppetilhørighet. Konkurranse innenfor et fritt markedsøkonomisk system er derfor den beste garanti mot diskriminering.

Disse medlemmer vil at det fra det offentlige side ikke skal forekomme noen form for kvotering basert på rase, religion, kjønn, seksuell legning

eller etnisk opprinnelse, og at alt lovverk gjøres nøytralt i samme henseende.

Disse medlemmer er av den oppfatning at det er en for sterk vektlegging på tiltak for å fremme likestilling. Slike tiltak er unødvendige og vil i en del tilfeller hindre reell likestilling. Prinsipielt mener disse medlemmer at det er en selvfølge at man får lik lønn for likt arbeid. Likevel vil disse medlemmer ta avstand fra at man skal tildeles stillinger etter rase, religion, kjønn, seksuell legning eller etnisk opprinnelse, men at det burde være en selvfølge at stillinger tildeles etter kompetanse. Disse medlemmer finner det derfor ikke nødvendig å bruke store summer på diskrimineringsprosjekter i regi av det offentlige.

Disse medlemmer 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. 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 alle 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 vil påpeke at selv om man avvikler likestillingsforskning, kompetansesenter for likestilling og Likestillingsombudet, vil enkeltindividets rettigheter fortsatt opprettholdes av regelverket i 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 gårdsdagens likestillingspolitikk, bekreftes ikke minst ved at mange fortsatt har en ufravelig tro på kjønnskvoltering. 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 mener at likestillingsarbeid i offentlig regi bør avvikles.

Disse medlemmer viser til sitt alternative statsbudsjett hvor det foreslås betydelige reduksjoner innenfor kapitlene for likestilling og tiltak for lesbiske og homofile. Disse medlemmer mener at det ikke er en offentlig oppgave verken å drive med diskrimineringsarbeid eller tiltak for særinteressegrupper slik som lesbiske og homofile. Disse medlemmer mener det er feil å opprette selektive tiltak for friske og arbeidsføre voksne mennesker kun på

basis av deres rase, religion, kjønn, seksuell legning eller etnisk opprinnelse. Diskrimineringsarbeid i den form det i dag drives er overflødig all den tid utgangspunktet er at alle innbyggere er likestilte, og resten avhenger av kompetanse.

Disse medlemmer ønsker derfor å oppheve likestillingsloven og ordningen med Likestillingsombud, samt at det ikke innføres noen ny diskrimineringsombudslov. Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) fremmer forslag om å oppheve likestillingsloven.

Felles håndheving av diskriminering på ulike grunnlag

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter forslaget om et felles håndhevingsapparat for diskriminering på ulike grunnlag. Et felles håndhevingsapparat vil gi muligheter for kompetanseoverføring og erfaringsutveksling mellom fagmiljøer innen ulike diskrimineringsgrunnlag. Flertallet vil peke på at det vil bli enklere for brukerne å forholde seg til én instans enn til mange.

Flertallet vil peke på at det viktig å sikre like gode verneregler i forhold til de ulike diskrimineringsgrunnlag. Det er imidlertid en forutsetning at en harmonisering løfter den svakeste loven på nivå med den sterkeste. Flertallet vil videre peke på at kjønnsdiskriminering ikke må nedprioriteres på bekostning av diskriminering på grunnlag av etnisitet.

Flertallet har merket seg at den nye Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal behandle klager over uttalelser og hastevedtak fra ombudet i enkeltsaker. Vedtak i nemnda blir bindende, og nemnda kan dessuten pålegge tiltak for å imøtegå diskriminerende forhold. Flertallet har videre merket seg at nemnda kan gi tvangsmulkt dersom påleggene ikke blir fulgt opp.

Flertallet vil peke på at bakgrunnen for opprettelsen av et felles håndhevingsapparat er dagens lovverk samt Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) som behandles parallelt med denne proposisjonen. Flertallet imøteser imidlertid Syse-utvalgets innstilling og vil være åpen for en eventuell utvidelse av håndhevingsapparatet til å gjelde flere ulike diskrimineringsgrunnlag.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet erkjenner at det i dagens storting ikke er flertall for å oppheve likestillingsloven og ordningen med Likestillingsombud, samt at det ikke innføres noen ny diskrimineringsombudslov. Derfor vil disse medlemmer se mulighetene ved en sammenslåing av de eksisterende etater for arbeid

mot diskriminering. En sammenslåing bør først og fremst kunne brukes for å redusere offentlige utgifter til dette arbeidet. Det bør også være et mål å redusere andelen av utgiftene til administrasjon. Det offentlige har allerede mer enn nok byråkrati. Det bør også være et mål med sammenslåingen at det ikke legges mer byrde på private virksomheter. Disse medlemmer understreker at Fremskrittspartiets støtte til omorganiseringen må oppfattes som en subsidiær stemmegivning.

Disse medlemmer imøteser Syse-utvalgets innstilling og vil være åpen for en gjennomgang av håndhevingsapparatet for diskriminering når innstillingen foreligger.

Komiteen vil også rette oppmerksomheten mot funksjonshemmede og den diskriminering de utsettes for. Komiteen ser et klart skille mellom andre grupper, som er friske og arbeidsføre mennesker, og funksjonshemmede. Det er, slik komiteen ser det, tilstrekkelig dokumentert at personer med nedsatt funksjonsevne har dårligere samlede levekår enn gjennomsnittet i befolkningen, gjennomgående har lavere inntekt enn befolkningen for øvrig og at mange har svært høye utgifter til helse- og omsorgstjenester, legemidler mv.

Det er grunn til å merke seg at dersom en skal klare å få til en best mulig tilgjengelighet også for funksjonshemmede i samfunnet, så må det satses på en rekke forskjellige tiltak. Slik komiteen ser det, så er det ikke bare snakk om å legge forholdene fysisk til rette for fremkommelighet for rullestolbrukere, da dette bare dreier seg om en liten del av de funksjonshemmede. Komiteen mener at en må tenke en mye større helhet i de tilbud som finnes, og ikke se isolert sett bare på enkelte problemstillinger.

Komiteen viser i denne sammenheng til Syse-utvalgets arbeid med spørsmål knyttet til likeverd og tilgjengelighet for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Komiteen viser til at for funksjonshemmede, som kan utføre en god del vanlige jobber i vanlige bedrifter når forholdene legges til rette for det, kan det offentlige betale utgifter for slik tilrettelegging og eventuelle permanente tilskuddsordninger, som medfører at funksjonshemmede også blir økonomisk sett attraktiv arbeidskraft for bedriftene. Dette vil etter komiteens mening være den beste livssituasjon for den enkelte og det mest økonomiske for staten.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet viser til disse medlemmers merknader i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion mv., Ot.prp. nr.

35 (2004-2005) Om endringer av likestillingsloven, og herværende behandling av Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om likestillings- og diskrimineringsombud og Likestillings- og diskrimineringsnemnd, som alle har gjensidige konsekvenser i forhold til hverandre.

Disse medlemmer peker på at Regjeringen baserer sitt arbeid for et felles håndhevingsapparat for likestilling og diskriminering på en rapport fra en tverrdepartemental gruppe ledet av Stephan Mo: "Felles håndhevingsapparat for diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet". Rapporten foreslår en total omlegging av likestillingsapparatet i Norge og opprettelsen av et felles håndhevingsapparat for diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet.

Likestillingsombudet, Klagenemnda for likestilling, Likestillingssentret og Senter mot etnisk diskriminering (SMED) skal inngå i et nytt felles håndhevingsapparat mot diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet. Intensjonen er å styrke feltet ved at fagmiljøene blir bredere.

Disse medlemmer peker på at det samlede apparatet ikke skal svekkes som følge av forslaget. En harmonisering av lovverk i forhold til kjønn og etnisitet skal bygge på det alternativ som gir sterkest diskrimineringsvern. Det offentlige apparatet kan bli mer oversiktlig og dermed mer brukervennlig.

Disse medlemmer støtter opprettelsen av et felles håndhevingsapparat for diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet. Disse medlemmer understreker at Regjeringen må arbeide aktivt videre med å skape et lovverk som sikrer at all diskriminering får like godt vern etter norsk lov, og snarest innlemme diskriminering mot funksjonshemmede (under utredning av Syse-utvalget), diskriminering mot seksuell orientering, alder m.fl. Disse medlemmer understreker at det må være et klart mål at all diskriminering skal dekket av parallelle lover, med like sanksjoner og straffer som gir like godt rettsvern mot all diskriminering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Ombudets pådriverrolle

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti er enig med departementet i at det er hensiktsmessig med et tett samarbeid mellom håndhever og pådriverarbeidet. Prinsipper og metoder i både diskrimineringsvernet og pådriverarbeidet har klare likhetstrekk, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Disse medlemmer ønsker både en sterk lovhåndhever og en sterk og uavhengig pådriver. Disse medlemmer ser betydningen av at pådriverrollen både har forankring i erfaringer fra lovhåndhevingsarbeidet og i forskningsmiljøene. Disse medlemmer mener derfor at pådriverfunksjonen vil styrkes gjennom tettere samarbeid

med lovhåndhevingsapparatet. Disse medlemmer vil på den annen side understreke at ombudet må opprettholde en balanse mellom lovhåndheving og pådriveroppgaver. Både rollen som lovhåndhever og pådriver er lovpålagte oppgaver, og det er viktig å påse at pådriverarbeidet ikke taper kampen om ressursene.

Disse medlemmer mener klagesakene vil utgjøre et viktig fundament for pådriverarbeidet. Gjennom behandlingen av de konkrete sakene vil man få et godt grunnlag for å bedømme hvilke områder som bør prioriteres i pådriverarbeidet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, har merket seg at det er kommet til dels sterke henstillinger fra ulikt hold bl.a. gjennom stortingshøringene om at pådriverrollen må sikres i lovforslaget. Pådriverrollen omfatter påvirkning av holdninger og adferd, støtte- og rettleidningsfunksjoner samt utvikling av kompetanse og kunnskap.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at ombudets pådriverrolle for likestilling og likebehandling er lovfestet i § 3.

Disse medlemmer viser til at pådriverrollens innhold vil bli nærmere beskrevet i forskrift.

Disse medlemmer vil peke på at det er viktig at den prinsipielle rolleavklaringen mellom lovhåndhever og pådriver blir tydelig. Disse medlemmer mener det er avgjørende at pådriverrollens faglige uavhengighet beskyttes. Disse medlemmer viser til at Ombudets faglige uavhengighet både som lovhåndhever og som pådriver er foreslått lovfestet i § 2. Samtidig vil disse medlemmer peke på at det er avgjørende for aktørene på forskjellige nivåer i arbeidslivet at ombudsinstansen oppleves som en objektiv lovhåndhever.

Disse medlemmer mener apparatet bør være aktivt i å fremme helhetsspektivet på diskriminering i sitt informasjons- og veiledningsarbeid både overfor publikum og det offentlige.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet er ikke enig i at det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet også skal omfatte både tilsyn med lovverket og en mer kritisk pådriverrolle. En annen betenkelighet er hensynet til ressursfordeling mellom håndhevingsrollen etter loven og pådriverrollen. Det er også tenkelig med konflikter mellom rollen som håndhever etter loven, og pådriverrollen i forhold til videreutvikling av likestillingsarbeidet og antidiskrimineringsarbeidet i samfunnet. Uavklarte rollekonflikter mellom pådriverrollen og

håndheverrollen kan svekke det nye Likestillings- og diskrimineringsombudets troverdighet som lovhåndhever. Disse medlemmer ser at ressursituasjon kan bli krevende i et organ som skal både drive håndheving etter lov og være pådriver, både mellom de ulike diskrimineringsfeltene og mellom håndheving og pådriverarbeidet. Med de sterke føringene som ligger i utredningen og i mandatet, kan håndhevingsarbeidet bli prioritert framfor pådriverfunksjonen. Disse medlemmer mener at det på lang sikt kan føre til en privatisering av diskrimineringsproblemer på bekostning av samfunnssystemkritikk.

Disse medlemmer mener derfor at Likestillingssentret skal beholde sin rolle som pådriver, og at det opprettes et tilsvarende Kompetansesenter for etnisk likestilling (bygget på SMED), slik Holgersenutvalget foreslo. Kompetansesenter for etnisk likestilling skal drive kunnskapsutvikling, pådrivervirksomhet, holdnings- og atferdspåvirkning, veiledning, dokumentasjon og overvåking. Utvalget viste til at en pådriverrolle er satt sammen av ulike elementer, som for eksempel det å ta initiativ til og delta i den offentlige debatten om politikken, det å ha et kritisk blikk på virksomheten i offentlig og privat sektor, og være premissleverandør for utformingen av politikken på området. Et skille mellom pådriverrollen og lovhåndheverrollen støttes også av en rekke av høringsinstansene. Disse medlemmer peker på at det vises til et mulig konfliktpotensial mellom en objektiv lovhåndheverrolle og en mer stillingstakende pådriverrolle. Det er en risiko for at organets troverdighet som en uavhengig og objektiv instans kan bli svekket dersom den nye enheten skal ivareta en kritiker- og pådriverrolle. Særlig viktig er dette skillet når det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ivareta håndheverrollen både overfor likestillingsloven (slik Likestillingsombudet gjør i dag), den nye diskrimineringsloven (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.), og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Pådriverrollen krever en variert virkemiddelbruk, som medieutspill, arrangement og deltakelse på seminarer og konferanser, foredragsvirksomhet, publisering av ny informasjon og statistikk, nyhetsbrev/tidsskrift, og spredning av informasjon gjennom moderne teknologi og utredningsarbeid. Disse medlemmer vil også understreke at Likestillingssentrets oppgaver favner videre enn Likestillingsombudet, som arbeider etter likestillingsloven. Det gjelder bl.a. seksualisert vold, vold mot kvinner og hjemmesfæren. For Kompetansesentret for etnisk likestilling er det særlig påpekt at sentret bør få et overordnet ansvar for å samle inn dokumentasjon om art og omfang av etnisk diskriminering i Norge. Holgersenutvalget pekte på at det ikke er noen instans som har

denne oppgaven etter dagens system, verken offentlig eller privat. Disse medlemmer mener at de to kompetansesentrene med fordel kan samlokaliseres. På denne måten kan erfaringer overføres begge veier, på tilsvarende måte som håndhevingsapparatet. For at pådriverrollen skal kunne utføres med tyngde, er det nødvendig å understreke at kompetansesentrene for likestilling og etnisk likestilling må få tilstrekkelige ressurser til å dekke oppgavene og knytte til seg kompetanse.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen opprettholde Likestillingssentret og opprette et Kompetansesenter for etnisk likestilling, med tilstrekkelige ressurser til å dekke oppgavene og knytte til seg kompetanse."

Disse medlemmer viser til at Likestillingssenterets pådriverrolle per i dag er lovfestet og vil understreke viktigheten av at lovforankringen av dette arbeidet ikke fjernes eller svekkes. Disse medlemmer går derfor inn for at Likestillingssenterets lovfestede rolle skal opprettholdes som i dag. Disse medlemmer mener videre at det bør komme en tilsvarende lovformulering om lovfestet pådriverrolle også for et kompetansesenter for etnisk likestilling. Etter hvert som diskrimineringslovverket utvikles videre til å gjelde funksjonshemmede, homofile o.a., kan det bli aktuelt å vurdere et felles kompetansesenter mot diskriminering som har pådriverrollen mot diskriminering, og som rommer spesialkompetanse innen ulike diskrimineringsområder i samfunnet.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen opprettholde den lovfestede pådriverrollen for Likestillingssentret, og fremme forslag om en tilsvarende lovfestet pådriverrolle for et Kompetansesenter for etnisk likestilling."

Disse medlemmer viser til Likestillingsombudets uttalelser om at en etablering av et styre kan begrense uavhengigheten og svekke integriteten til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Disse medlemmer viser til sitt forslag om å opprettholde skillet mellom håndhevingsapparatet Likestillings- og diskrimineringsombudet og pådriverorganer som Likestillingssentret og Kompetansesenter for etnisk likestilling, og mener at det ikke er behov for at det opprettes et slikt styre.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil understreke Likestillings- og diskrimineringsombudets frie rolle og understreker at det ikke er regjeringens eller Stortingets opp-

gave å diktere hvordan Likestillings- og diskrimineringsombudet løser sin ombudsrolle. Ombudet har ansvar for å fremme interesser og rettigheter innen alle samfunnsområder. Ombudet må ha en fri, selvstendig og uavhengig rolle i forhold til Barne- og familiedepartementet, forvaltningen for øvrig, andre offentlige instanser og publikum. Disse medlemmer er ikke enig i at det er grenser for hvor politisk pågående et ombud kan være uten at det mister legitimitet som en uavhengig og objektiv håndheverinstans, slik det står i innstillingen. Disse medlemmer mener den frie og uavhengige stillingen sikres best ved at Likestillings- og diskrimineringsombudet oppnevnes av Stortinget og fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen endre lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda slik at det er Stortinget som oppnevner Likestillings- og diskrimineringsombudet for 4 år om gangen."

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, vil bemerke at man i Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) i flere av paragrafene i lovteksten bruker homofil legning, leveform eller homofil orientering. Det er uklart hva man legger i de ulike begrepene i lovteksten. Flertallet går inn for at homofil legning, levesett eller orientering endres til homofil orientering i lovteksten og fremmer følgende forslag:

"I lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal § 3 første ledd siste punktum lyde:

Ombudet skal i tillegg arbeide for å fremme likebehandling uavhengig av homofil orientering i boligsektoren."

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

I vedtektene kan det heller ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til homofil 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."

"I lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler skal § 1-8 andre ledd lyde:

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

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

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

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

(2) I vedtektene kan det heller ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til homofil 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."

Flertallet har merket seg likestillingsarbeidet som er gjort ved våre to kvinneuniversiteter; Kvinneuniversitetet Nord (Steigen i Nordland) og Kvinneuniversitetet på Løten (Hedemark). Flertallet mener det er behov for regionale aktører som kan være pådrivere i forhold til kommuner og næringsliv på likestillingsområdet. Flertallet mener verken etnisk diskriminering eller diskriminering på grunn av kjønn er et storbyfenomen, og mener derfor at regionalt likestillingsarbeid over hele landet er viktig. Flertallet mener derfor at regionale aktører bør styrkes. Flertallet vil at kvinneuniversitetene skal ha et sterkere samarbeid til sentrale likestillingsaktører og dermed være en forlenget arm ut i regionene.

Retts hjelp

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, har merket seg at et av hovedformålene bak opprettingen av det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda er å skape et lavterskelt tilbud hvor enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskriminering kan henvende seg og få ivaretatt sine rettigheter etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Flertallet mener det er viktig å sikre at disse organenes tilbud er likeverdig for hele landets befolkning, uavhengig av bosted. Det er også viktig at terskelen for å henvende seg, er lav. Flertallet vil særlig påpeke at skriftlighet ikke må settes som vilkår for innlevering av klage. Videre vil flertallet fremheve at ombudets veiledningsplikt må strekke seg langt.

Flertallet viser til at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal bidra til at partene frivillig innretter seg i tråd med kravene i respektive lover. Flertallet mener dette bør kunne redusere behovet for retts hjelp. Flertallet vil imidlertid peke på at dersom ombudet finner at det foreligger brudd på lo-

ven, skal det ikke inngås kompromisser som medfører at den diskriminerte parten ikke får sine rettigheter etter loven.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at klager til Diskrimineringsombudet må underlegges vanlige krav som alle andre klager til offentlige klageinstanser. Dette gjelder også krav til skriftlighet. Disse medlemmer kan ikke se noen gode grunner til å gjøre unntak for klager under akkurat denne loven.

Det er etter komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiets, mening en forutsetning for at det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet skal oppnå legitimitet, at personene som henvender seg dit opplever å bli hørt. Henvendelser som kanskje ikke gjelder diskriminering i juridisk forstand, men som omhandler dårlig behandling mer generelt, skal også behandles på en grundig måte. Den saken gjelder bør få råd og veiledning om hvordan saken kan forfølges.

På denne bakgrunn mener flertallet det er viktig at ombudet knytter til seg et nettverk av juridiske rådgivere/advokater som har kompetanse på saker som gjelder diskriminering/dårlig behandling av kvinner og/eller minoriteter. Saker som faller utenfor ombudets håndhevingsmandat vil kunne henvises videre til kompetente fagpersoner innenfor et slikt nettverk, dersom den saken gjelder ønsker det.

Flertallet er enig med departementet i at det er hensiktsmessig at ombudets håndhevingsarbeid suppleres med en mulighet for fri sakførsel etter rettslehjelpsloven § 17. Flertallet mener at det bør innvilges fri sakførsel i saker som gjelder diskriminering og/eller dårlig behandling dersom saken har velferdsmessig betydning for vedkommende den gjelder.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at selv om man gir sin subsidiære støtte til omorganiseringen, er det ikke grunnlag for å støtte endringen av andre lover - som i realiteten er en utvidelse og skjerping. Disse medlemmer vil derfor gå imot forslagene til endring av øvrige lover som fremmes i proposisjonen.

Det er etter komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, sin mening positivt at Regjeringen vil utrede en ordning der Likestillings- og diskrimineringsombudet kan opptre som sterk hjelpeintervenient i diskrimineringsaker.

3. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet:

Forslag 1

Stortinget ber Regjeringen opprettholde Likestillingssettret og opprette et Kompetansesenter for etnisk likestilling, med tilstrekkelige ressurser til å dekke oppgavene og knytte til seg kompetanse.

Forslag 2

Stortinget ber Regjeringen opprettholde den lovfestede pådriverrollen for Likestillingssettret, og fremme forslag om en tilsvarende lovfestet pådriverrolle for et Kompetansesenter for etnisk likestilling.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 3

Stortinget ber Regjeringen endre lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda slik at det er Stortinget som oppnevner Likestillings- og diskrimineringsombudet for 4 år om gangen.

4. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen viser til sine merknader og til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

§ 1 *Formål og virkeområde*

Loven her gir regler om organiseringen av og virksomheten til Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda).

Ombudet og nemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av følgende regelverk:

1. Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
2. Lov ... om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv., hvis ikke annet fremgår av denne loven.
3. Lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø kapittel X A og X B.
4. Lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner § 3a annet ledd.
5. Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler § 1-8 annet ledd.
6. Lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag § 1-4 annet ledd.

7. Lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag § 1-5 annet ledd

Ombudet skal føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelser Norge har etter følgende konvensjoner:

1. De forente nasjoners internasjonale konvensjon 18. desember 1979 om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner.
2. De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering.

§ 2 Ombudets organisering

Likestillings- og diskrimineringsombudet oppnevnes av Kongen for en periode av fire år med mulighet for én gangs gjenoppnevning.

Ombudet er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet. Kongen eller departementet kan ikke instruere ombudet om behandlingen av enkeltsaker eller om ombudets faglige virksomhet for øvrig. Kongen eller departementet kan heller ikke omgjøre ombudets vedtak etter § 4.

§ 3 Ombudets oppgaver

Ombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn på alle samfunnsområder. På arbeidslivets område skal ombudet også arbeide for å fremme likebehandling uavhengig av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming og alder. Ombudet skal i tillegg arbeide for å fremme likebehandling uavhengig av homofil orientering i boligsektoren.

Ombudet skal føre tilsyn med og medvirke til at bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd overholdes.

Ombudet kan gi uttalelse om hvorvidt et forhold er i strid med bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd. Ombudet skal søke å oppnå at partene frivillig retter seg etter uttalelsen. Dersom frivillig ordning ikke oppnås, kan ombudet forelegge saken for nemnda til behandling etter § 6.

Ombudet tar opp saker av eget tiltak eller etter henvendelse fra andre. Enhver kan bringe en sak inn for ombudet. Saker brakt inn for ombudet av en som ikke selv er part i saken, skal bare behandles av ombudet dersom den krenkede parten gir sitt samtykke til dette. Dersom særlige hensyn tilsier det, kan ombudet likevel behandle en slik sak, selv om det ikke er gitt samtykke.

Ombudet skal avvise en sak dersom saken er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse. Ombudet skal også avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Ombudet kan i særlige tilfeller henlegge en sak dersom

ombudet ikke finner grunn til videre behandling. Ombudets avvisning eller henleggelse kan påklages til nemnda.

Ombudet skal veilede den som bringer en sak inn for ombudet. Veiledningsplikten omfatter alle relevante forhold knyttet til saken og gjelder uavhengig av om ombudet har myndighet til å uttale seg etter loven her. Ombudet skal ikke representere parten utad.

§ 4 Ombudets vedtak

Dersom partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse, jf. § 3 tredje ledd, og det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas vedtak, kan ombudet treffe vedtak som nevnt i § 7.

Ombudet skal grunngi vedtaket samtidig med at det treffes. Nemnda skal underrettes om vedtaket.

Ombudets vedtak kan påklages til nemnda.

§ 5 Nemndas organisering

Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal bestå av en leder, en nestleder og seks øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være fire varamedlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger. Lederen og nestlederen deltar i begge avdelingene.

Medlemmene og varamedlemmene oppnevnes av Kongen for fire år. Det er mulighet for én gangs gjenoppnevning. Leder og nestleder skal oppfylle kravene som er foreskrevet for dommere. Ved første gangs oppnevning oppnevnes halvparten av medlemmene og varamedlemmene for to år.

Nemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet. Kongen eller departementet kan ikke gi instruks om eller omgjøre nemndas utøving av myndighet i enkeltsaker.

Saksforberedelsen forestås av et eget sekretariat.

§ 6 Nemndas oppgaver

Nemnda behandler de saker som bringes inn for den etter §§ 3 og 4. Beslutter ombudet å ikke bringe en sak inn for nemnda etter § 3 tredje ledd, kan saken bringes inn av en part i saken eller av en som har brakt saken inn for ombudet uten å være part. Saker brakt inn for nemnda etter annet punktum skal bare behandles av nemnda dersom den krenkede parten gir sitt samtykke til dette.

Nemnda kan kreve at ombudet bringer nærmere bestemte saker som er behandlet av ombudet inn for nemnda.

Nemnda skal avvise en sak dersom saken er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse. Nemnda skal også avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Nemnda kan i særlige tilfeller henlegge en sak dersom den ikke finner grunn til videre behandling.

§ 7 *Nemndas vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing, retting mv.*

Nemnda kan treffe vedtak om at det foreligger brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd, med mindre annet er bestemt. Dersom nemnda ikke kan treffe vedtak etter § 9, skal nemnda gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for nemnda er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd.

Nemnda kan med de unntak som følger av §§ 9 og 10 pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget.

Nemndas vedtak skal grunnis samtidig med at det treffes.

§ 8 *Tvangsmulkt*

Nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg etter § 7, dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. Tvangsmulkten begynner å løpe dersom ny frist for å etterkomme pålegget oversittes, og skal normalt løpe fram til pålegget er oppfylt. Nemnda kan sette ned eller frafalle ilagt mulkt når særlige grunner taler for det.

Tvangsmulkten tilfaller staten. Vedtak om tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg.

Nemndas vedtak om tvangsmulkt skal grunnis samtidig med at det treffes.

Kongen kan i forskrift gi regler om tvangsmulkens størrelse, varighet og andre bestemmelser om fastsettelse og gjennomføring.

§ 9 *Nemndas kompetanse i forhold til andre forvaltningsmyndigheter*

Nemnda kan ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer. Nemnda kan heller ikke gi pålegg om hvordan myndighet til å treffe vedtak må utøves for ikke å komme i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd.

Nemndas vedtak er ikke bindende for Kongen eller departementene.

§ 10 *Nemndas forhold til Arbeidsretten*

Dersom en sak etter bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd som indirekte reiser spørsmål om en tariffavtales eksistens, gyldighet eller forståelse er brakt inn for nemnda, kan hver av partene i tariffavtalen få dette spørsmålet avgjort av Arbeidsretten.

Nemnda kan gi en begrunnet uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelse i tariffavtale som er brakt inn for nemnda, er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Partene i tariffavtalen kan i slike tilfeller bringe spørsmålet om avtalens for-

hold til en bestemmelse nevnt i § 1 annet ledd inn for Arbeidsretten.

Sak for nemnda som bringes inn for Arbeidsretten etter første ledd eller annet ledd annet punktum stilles i bero til spørsmålet er ferdig behandlet av Arbeidsretten.

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.

§ 11 *Opplysningsplikt*

Offentlige myndigheter plikter uten hinder av taushetsplikt å gi ombudet og nemnda de opplysninger som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Slike opplysninger kan også kreves av andre som har vitneplikt etter tvistemålsloven. Tvistemålsloven § 211 gjelder tilsvarende. Avgjørelse som nevnt i tvistemålsloven §§ 207 tredje ledd, 208 annet ledd, 209 annet ledd og 209 a tredje ledd treffes av tingretten.

Ombudet og nemnda kan foreta de undersøkelser som de finner påkrevd for å utøve sine gjøremål etter denne lov. Om nødvendig kan det kreves hjelp av politiet.

Ombudet og nemnda kan kreve at opplysninger skal gis til, eller at undersøkelse skal kunne foretas av, andre offentlige organer som er pålagt å medvirke til gjennomføringen av bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd.

Ombudet og nemnda kan kreve bevisopptak ved domstolene, jf. domstolloven § 43 annet ledd.

§ 12 *Overprøving av nemndas vedtak*

Vedtak av nemnda kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Vedtak av ombudet etter § 4 første ledd kan ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet, og klagen er avgjort av nemnda. Tvistemålsloven § 437 første ledd siste punktum gjelder tilsvarende.

Søksmål til overprøving av nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt.

Søksmål om gyldigheten av nemndas vedtak rettes mot staten ved nemnda.

§ 13 *Straff for overtredelse av pålegg og brudd på opplysningsplikten*

Den som forsettlig eller uaktsomt unnlater å etterkomme pålegg gitt med hjemmel i §§ 4 eller 7 eller som medvirker til dette, straffes med bøter. Det samme gjelder forsettlig eller uaktsomt unnlattelse av å oppfylle opplysningsplikten etter § 11.

Overtredelse foretatt av en person i underordnet stilling straffes ikke dersom overtredelsen vesentlig skyldes underordningsforholdet.

§ 14 Påtale

Overtredelse av § 13 påtales kun etter begjæring av nemnda, med mindre offentlig påtale kreves av allmenne hensyn.

Påtalemyndigheten kan i forbindelse med straffesaken kreve dom for tiltak for å sikre at den lovstridige handlingen, unnlatelsen eller gjengjeldelsen opphører og for å hindre at den gjentas.

§ 15 Forholdet til forvaltningsloven

Dersom ikke annet er bestemt, gjelder forvaltningsloven for ombudets og nemndas virksomhet.

§ 16 Forskrift

Kongen kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om ombudets og nemndas, herunder sekretariatets, organisering, oppgaver og saksbehandling.

§ 17 Ikrafttredelse

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

§ 18 Overgangsregler

Saker om brudd på likestillingsloven som er brakt inn for Likestillingsombudet eller Klagenemnda for likestilling før ikrafttredelsen av loven her, skal overføres til henholdsvis Likestillings- og diskrimineringsombudet eller Likestillings- og diskrimineringsnemnda for videre behandling. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal også behandle nye saker som gjelder forhold fra før lovens ikrafttredelse dersom forholdet var i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd eller tilsvarende bestemmelser slik de lød før ikrafttredelsen.

Saker som nevnt i første ledd skal behandles etter reglene i loven her. Det kan bare treffes vedtak som nevnt i §§ 4, 7 og 8 i den utstrekning det også var adgang til det før ikrafttredelsen av loven her.

§ 19 Endringer i annen lovgivning

Fra den tid Kongen bestemmer, gjøres følgende endringer i annen lovgivning:

1. I lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene oppheves §§ 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18 og 19. I samme lov gjøres følgende endringer:

§ 1a femte ledd skal lyde:

Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven

§ 2 annet ledd skal lyde:

For så vidt gjelder familieliv og rent personlige forhold skal loven ikke håndheves av de organer som er nevnt i § 9 i loven her.

§ 8a fjerde ledd skal lyde:

Ved håndhevingen av forbudet mot trakassering på grunn av kjønn i første ledd og bestemmelsen i tredje ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

Ny § 9 skal lyde:

§ 9 (Håndheving av loven)

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal, med unntak av § 17 og de begrensninger som framgår av §§ 1a og 8a, føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av loven her, jf. diskrimineringsombudsloven.

2. 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 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.

3. I lov 26. 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, personskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. *Ved slik diskriminering gjelder diskrimineringsloven.*

Ved utleie av husrom kan det heller ikke tas hensyn til homofil orientering. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personskifte 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.

4. 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 andelseigar 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 orientering. Slike omstende kan ikkje reknast som sak-

leg 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.

5. 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 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.

Oslo, i familie-, kultur- og administrasjonskomiteen, den 17. mars 2005

Sonja Irene Sjøli

leder

Ola T. Lånke

ordfører