



# Innst. 441 L

(2012–2013)

## Innstilling til Stortinget fra familie- og kulturkomiteen

Prop. 88 L (2012–2013)

### **Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)**

Til Stortinget

## **1. Sammendrag**

### **1.1 Hovedinnholdet i proposisjonen**

#### **1.1.1 Styrket diskrimineringsvern**

##### **1.1.1.1 FORMÅL**

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

Departementet legger også frem forslag om ny likestillingslov, ny lov om etnisk diskriminering og ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov. De nye lovene viderefører i all hovedsak gjeldende regler i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, men de fremmes som nye lover fordi det er gjort relativt omfattende lovtekniske og språklige endringer i gjeldende lover. Formålet med endringene er å fremme likestilling gjennom å styrke diskrimineringsvernet. Likere og mer tilgjengelige lovtekster innebærer også et styrket diskrimineringsvern.

#### *Departementets forslag*

I stedet for å foreslå å samle gjeldende diskrimineringslover i én lov, foreslår departementet i denne

proposisjonen å videreføre dagens system med særlover for det enkelte diskrimineringsgrunnlag.

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

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

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

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

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

### 1.1.2 *Sammendrag*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I kapittel 6 gjøres det rede for hvorfor departementet foreslår å videreføre dagens system med flere diskrimineringslover i stedet for å samle reglene om forbud mot diskriminering i én lov. Departementet har lagt vekt på at i en felles diskrimineringslov vil ikke de enkelte diskrimineringsgrunnlagene kunne fremheves på samme måte som i særlover. Departementet har kommet frem til at det ikke er ønskelig å oppheve likestillingsloven. Etter departementets vurdering vil en egen lov om kjønnslikestilling gi de beste rammene for arbeidet for likestilling mellom kvinner og menn. På samme måte mener departementet at egne lover vil gi de beste rammene for likestillingsarbeidet med hensyn til etnisitet, religion og livssyn og nedsatt funksjonsevne. Det foreslås en egen, ny lov som forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Kapittel 7 omhandler departementets forslag til utforming av diskrimineringslovene. Etter departementets vurdering er det behov for å harmonisere diskrimineringslovenes innhold, struktur og språk. De språklige og strukturelle endringene er av lovteknisk karakter. Gjeldende diskrimineringslovgivning vide-

reføres, men endringene i ordlyden gjør at lovene formelt blir vedtatt som nye lover. Den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering er bygd opp med tilsvarende innhold, struktur og språk som de reviderede lovene.

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

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

Kapittel 10 handler om hvilke grunnlag som foreslås omfattet av diskrimineringslovgivningen. Et diskrimineringsgrunnlag er et kjennetegn forbundet med en person som brukes som grunnlag for å behandle en person forskjellig fra andre personer i en tilsvarende situasjon. Departementet foreslår å videreføre dagens diskrimineringsgrunnlag kjønn, etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk), religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse. I tillegg foreslår departementet at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blir nye diskrimineringsgrunnlag. Lovenes diskrimineringsgrunnlag skal være uttømmende, dvs. at diskrimineringsvernet fortsatt bare skal gjelde usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til diskrimineringsgrunnlagene som er angitt i lovene.

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

Det foreslås ingen endringer i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse.

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

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

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

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

Kapittel 14 handler om håndheving av lovene. Ved brudd på forbud mot diskriminering eller gjen gjeldelse kan det gis oppreisning (kompensasjon for ikke-økonomisk skade) eller erstatning (kompensasjon for økonomisk tap). I dag er det ulike regler om oppreisning og erstatning i diskrimineringslovene. Departementet foreslår like regler om oppreisning og erstatning i de fire diskrimineringslovene. I arbeidslivet skal brudd på loven utløse ansvar uten hensyn til skyld (objektivt ansvar). Utenfor arbeidslivet skal oppreisning og erstatning kunne kreves dersom den som har diskriminert har opptrådt uaktsomt (vanlig uaktsomhet, skyldansvar). Dette er en innholdsmessig endring for å gjøre lovene like og styrke diskrimineringsvernet.

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

Departementet mener det er behov for å endre organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og foreslår å endre diskrimineringsombudsloven ved at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling og at antallet medlemmer av nemnda økes. Formålet er å effektivisere nemndas saksbehand-

lingskapasitet, og å legge til rette for at flere møter kan avholdes og flere saker kan behandles.

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

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

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

I kapittel 17 gjøres det rede for gjeldende rett med hensyn til rett til lik lønn for arbeid av lik verdi og behovet for større åpenhet med hensyn til lønn på arbeidsplassene. Departementet vurderer hvilke hensyn som må legges til grunn for at lønnsstatistikk fordelt på kjønn kan bli et egnet verktøy for likelønn. Departementet konkluderer at det bør utredes hvordan eksisterende data og registre over lønn, yrke og kjønn kan tas i bruk for å skape et godt verktøy i arbeidet for likelønn. Departementet vil også utrede hvordan data fra det planlagte rapporteringssystemet EDAG (Elektronisk Dialog med Arbeidsgiver) kan utvikles og bli en egnet datakilde til samme formål. Dette er en del av oppfølgingen av Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn.

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

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

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

## 1.2 Flere lover fremfor en samlet lov

### 1.2.1 Departementets vurdering

#### 1.2.1.1 VIDEREFØRE GJELDENE LOVER – FLERE LOVER I STEDET FOR SAMLET LOV

Et flertall av høringsinstansene støtter utvalgets forslag om å samle gjeldende diskrimineringslover i én lov. Det er imidlertid også flere som i høringen har uttrykt bekymring for at en samlet diskrimineringslov vil kunne svekke diskrimineringsvernet for kvinner ved at likestillingsloven oppheves. I en felles diskrimineringslov vil ikke de enkelte diskrimineringsgrunnlagene kunne fremheves på samme måte som i særlover.

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

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

#### 1.2.1.2 NY LOV OM FORBUD MOT DISKRIMINERING PÅ GRUNN AV SEKSUELL ORIENTERING, KJØNNSIDENTITET OG KJØNNSUTTRYKK

I dag har arbeidsmiljøloven og boliglovene forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering i arbeidslivet og ved boligutleie.

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

Departementet foreslår derfor en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Den nye

loven vil styrke rettsikkerheten og bidra til holdningsendringer.

Departementet foreslår at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering utvides til alle samfunnsområder med unntak av privatlivet, på lik linje med diskriminering på grunn av etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

### 1.3 Utforming av diskrimineringslovene

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

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

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

## 1.4 Vern for juridiske personer

### 1.4.1 Departementets vurdering

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

I vurderingen av om de øvrige diskrimineringslovene skal gi et vern for juridiske personer, har departementet lagt vekt på at diskrimineringslovene i all hovedsak bare gir et vern for enkeltpersoner, det vil si individer.

Departementet har også lagt vekt på at utvalget foreslår at kun fysiske personer skal være rettighetssubjekter etter diskrimineringslovene, og viser til at flertallet av de høringsinstansene som kommenterte utvalgets forslag (NOU 2009:14), støttet forslaget

om at diskrimineringsvernet kun skal omfatte fysiske personer.

Departementet er enig med utvalget i at det må legges til grunn at usaklig forskjellsbehandling av juridiske personer kan forekomme i enkelte situasjoner, selv om det ikke er dokumentert hvor utbredt slik forskjellsbehandling er.

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

Det er videre slik at små foretak der eieren selv utfører alle, eller størstedelen av virksomhetens oppgaver, etter omstendighetene kan være vernet etter gjeldende diskrimineringslovgivning som fysisk person.

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

## 1.5 Lovenes saklige virkeområde

### 1.5.1 Departementets vurdering

#### 1.5.1.1 ALLE SAMFUNNSOMRÅDER

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

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

Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering blir utvidet.

#### 1.5.1.2 PERSONLIGE FORHOLD

##### *Unntak for familieliv og andre rent personlige forhold*

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

Departementet mener at det ikke er kommet nye momenter som gir grunnlag for å endre gjeldende regler i diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om unntak fra virkeområdet for familieliv og personlige forhold.

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

Departementet understreker at unntakene ikke skal legitimere diskriminering og trakassering som skjer innen den enkelte familie eller vennekrets. Departementet viser til at familieliv og andre personlige forhold potensielt kan være en arena for diskriminering og trakassering.

Departementet mener at lovgiver bør være varsom med å gripe inn i slike personlige relasjoner ved å la diskrimineringsforbudet komme til anvendelse. Noen personlige konflikter er ikke egnet til å løses gjennom rettsregler og domstolsbehandling.

Departementet legger særlig vekt på at håndheving og bevisføring er vanskelig på familielivets/privatlivets område.

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

#### *Ingen endringer i likestillingsloven*

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

#### *Unntakenes rekkevidde*

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

## **1.6 Diskrimineringsgrunnlag**

### ***1.6.1 Departementets vurdering***

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

Et diskrimineringsgrunnlag er et kjennetegn forbundet med en person som brukes som grunnlag for å behandle en person forskjellig fra andre personer i en tilsvarende situasjon. Diskrimineringsgrunnlagets funksjon i lovgivningen er å angi et forhold som i utgangspunktet ikke kan begrunne dårligere behand-

ling av mennesker. Forskjellsbehandling foretatt på et slikt grunnlag vil være rettsstridig dersom det ikke kan godtgjøres at forskjellsbehandlingen er saklig.

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

#### **1.6.1.1 KJØNNSIDENTITET OG KJØNNSUTTRYKK SOM NYTT DISKRIMINERINGSGRUNNLAG**

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

#### **1.6.1.2 ANDRE GRUNNLAG**

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

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

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

#### **1.6.1.3 UTTØMMENDE LISTE**

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

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

Departementet mener at diskrimineringslovene fortsatt bør angi diskrimineringsgrunnlagene uttømmende.

Departementet har, som mange av høringsinstansene, særlig lagt vekt på at en samlekategori vil føre til en uklar rettstilstand, og dermed uforutsigbarhet

og svak rettsikkerhet for arbeidsgivere og andre som kan trekkes til ansvar.

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

Departementet mener at det først og fremst bør være en politisk oppgave for lovgiver, og ikke for ombudet, nemnda og domstolene, å bestemme hvem som skal ha et diskrimineringsvern. En samlekategori vil i utgangspunktet overlate avgjørelsen til håndhevingsorganene og domstolene.

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

## 1.7 Lovenes formål

### 1.7.1 Departementets vurdering

#### 1.7.1.1 FREMME LIKESTILLING

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

I formålsbestemmelsene bør likestilling knyttes til det eller de diskrimineringsgrunnlagene som den enkelte lov omfatter.

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

Ett formål med diskrimineringslovgivningen er å styrke utsatte individers stilling i samfunnet. Diskrimineringslovgivningen skal påvirke holdninger og øke bevisstheten om diskriminerende praksis og barrierer. Diskrimineringsvernet skal fremme demokratiet.

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

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

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

#### 1.7.1.2 BEDRE KVINNERS STILLING OG BYGGE NED FUNKSJONSHEMMENDE BARRIERER

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

Likestillingsloven forbyr kjønnsdiskriminering av både kvinner og menn.

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

## 1.8 Diskrimineringsforbudet og lovlig forskjellsbehandling

### 1.8.1 Departementets vurdering

#### 1.8.1.1 FORBUD MOT DISKRIMINERING

##### 1.8.1.1.1 Forbud mot direkte og indirekte diskriminering

Likelydende forbudsbestemmelse i diskrimineringslovene

Departementet legger vekt på at forbud mot diskriminering er kjernen i diskrimineringsvernet, og at diskrimineringsforbudet er den helt sentrale bestemmelsen i diskrimineringslovene. Departementet legger derfor til grunn at diskrimineringsforbudet bør ha en generell og overordnet standard, med samme ordlyd og struktur. Dette betyr at forbudsbestemmelsen har samme innhold uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Det er videre et mål å gjøre diskrimineringslovenes bestemmelser mer forståelige og tilgjengelige for brukerne av diskrimineringslovene.

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

### Forbud mot diskriminering

Departementet har vurdert hvilke av begrepene forskjellsbehandling eller diskriminering som bør videreføres i den nye felles formuleringen av diskrimineringsforbudet. Diskrimineringslovutvalget foreslo et forbud mot diskriminering, og ikke et forbud mot forskjellsbehandling. Departementet støtter utvalgets forslag.

Etter departementets syn bør begrepet diskriminering forbeholdes den lovstridige forskjellsbehandlingen.

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

### Direkte forskjellsbehandling

Departementet foreslår at forbudsbestemmelsen i diskrimineringslovene definerer hva som menes med direkte forskjellsbehandling.

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

Departementet foreslår følgende definisjon av direkte forskjellsbehandling:

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

### Indirekte forskjellsbehandling

Departementet foreslår at forbudsbestemmelsen definerer hva som menes med indirekte forskjellsbehandling.

Departementet foreslår følgende definisjon på indirekte forskjellsbehandling:

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

### Likt vern i og utenfor arbeidslivet

Departementet støtter utvalgets vurdering, og foreslår en felles definisjon i diskrimineringslovene av indirekte forskjellsbehandling som ikke skiller mellom forskjellsbehandling i eller utenfor arbeidslivet.

#### 1.8.1.1.2 Eksisterende, tidligere, fremtidige eller antatte forhold

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

Forbudet mot diskriminering skal ikke bare gjelde diskriminering på grunn av eksisterende egenskaper, men også diskriminering på grunn av egenskaper man tror at en person har, har hatt eller vil kunne komme til å få.

#### 1.8.1.1.3 Tilknytningsdiskriminering

Departementet foreslår å tydeliggjøre i lovteksten at diskrimineringsforbudene omfatter forskjellsbehandling på grunn av andres egenskaper. Dette er i samsvar med diskrimineringslovutvalgets forslag.

Departementets forslag om at diskrimineringsforbudene skal omfatte forskjellsbehandling på grunn av andres egenskaper, er en presisering og innebærer ingen endring av gjeldende rett i diskrimineringslovene.

Departementet legger vekt på at det er behov for et diskrimineringsvern for personer som har tilknytning til andre personer som har/besitter egenskaper som er vernet etter diskrimineringslovene.

### 1.8.1.2 LOVLIG FORSKJELLSBEHANDLING

#### 1.8.1.2.1 En likelydende bestemmelse uansett diskrimineringsgrunnlag

Departementet viser til at ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Det kan foreligge legitime grunner til å behandle personer forskjellig. Alle diskrimineringslovene har derfor regler om saklig forskjellsbehandling.

Diskrimineringslovutvalget viser til at en står overfor valget mellom en forenkling i lovverket der det legges til grunn en felles, generell standard i lovteksten, eller flere unntaksregler som reflekterer de presiseringer og differensieringer i saklighetsvurderingen som uansett skal gjelde med hensyn til diskrimineringsgrunnlag og den konkrete situasjon. Utvalgets vurdering er at det er best med en felles standard i lovteksten og utvalgets forslag er basert på gjeldende unntaksadgang og innebærer ingen innholdsmessig utvidelse eller innskrenkning av gjeldende rett.



Departementet mener det er behov for å forenkle dagens lover og støtter derfor utvalgets forslag.

Departementet foreslår å erstatte alle gjeldende unntaksbestemmelser med en generell, likelydende bestemmelse i hver diskrimineringslov om lovlig forskjellsbehandling.

Forslaget innebærer ingen innholdsmessige endringer i unntaksadgangen etter gjeldende rett.

#### 1.8.1.2.2 Trossamfunn

Departementet støtter utvalgets vurdering i at lovregulering av spesifikke unntaksregler for bestemte sektorer eller virksomheter gir mer utilgjengelige og uoversiktlige lover.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at når det gjelder kjønn, religion og livssyn, skal tros- og livssynssamfunnenes adgang til å forskjellsbehandle følge av den generelle bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling og ikke av egne bestemmelser.

Departementet understreker at forslaget om en likelydende, generell bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling ikke innebærer innsnevring av tros- og livssynssamfunnenes adgang til lovlig forskjellsbehandling og er således ingen endring i gjeldende rett.

## 1.9 Sammensatt diskriminering

### 1.9.1 Departementets vurdering

Med sammensatt diskriminering menes diskriminering på flere grunnlag samtidig, eller at det er kombinasjonen av flere diskrimineringsgrunnlag som utgjør grunnlaget for diskriminering.

Sammensatt diskriminering er allerede forbudt etter gjeldende diskrimineringslovgivning. Spørsmålet for departementet har derfor vært om forbudet mot sammensatt diskriminering bør tydeliggjøres i en egen lovbestemmelse, ikke om slik diskriminering skal være forbudt. Departementet mener at det ikke er behov for å lovfeste egne bestemmelser om sammensatt diskriminering. Praksis viser at diskriminering på mer enn ett grunnlag både blir påberopt og håndheves.

#### 1.9.1.1 BEHOVET FOR Å SE DISKRIMINERINGSGRUNNLAGENE I SAMMENHENG

Det er bred enighet om at det er nødvendig å se diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng. En slik flerdimensjonal tilnærming til diskriminering bidrar til økt forståelse om art og omfang av diskriminering, fordi en slik tilnærming avdekker relevante samvirkende momenter som bidrar til ulikestilling.

Departementet mener at en flerdimensjonal tilnærming vil bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern. En slik tilnærming fanger opp og synliggjør diskriminering som ikke lar seg tilbakeføre til et

enkelt diskrimineringsgrunnlag, eller lar seg påvise. Tilnærmingen kan også skape økt bevissthet om personer som er særlig sårbare når det gjelder diskriminering, og om faktorer som spiller sammen slik at enkelte kommer dårligere ut.

#### 1.9.1.2 IKKE BEHOV FOR EN EGEN BESTEMMELSE

En egen lovbestemmelse om sammensatt diskriminering er etter departementets vurdering ikke nødvendig for å sikre en flerdimensjonal tilnærming.

Departementet viser til at sammensatt diskriminering allerede er forbudt og håndteres av domstolene, ombudet og nemnda.

Egne lovbestemmelser i særlovene vil ikke i seg selv føre til et mer effektivt vern mot sammensatt diskriminering. Slike bestemmelser vil ikke ha noen rettslig betydning, siden bestemmelsen ikke er ment å «tette hull» i diskrimineringsvernet eller på andre måter regulere noe som ikke allerede ligger i gjeldende regler.

Departementet mener at det fortsatt bør være slik at det må kunne bevises at det foreligger diskriminering på minst ett grunnlag. Vi bør ikke ha en lovbestemmelse som skaper uklarhet om dette.

## 1.10 Håndheving

### 1.10.1 Oppreisning og erstatning

Oppreisning og erstatning er reaksjoner ved brudd på diskrimineringsforbudene. Med oppreisning menes kompensasjon for ikke-økonomisk skade som vederlag for den krenkelse den som er blitt diskriminert er blitt utsatt for. Med erstatning menes kompensasjon for økonomisk tap.

#### 1.10.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER

##### *Departementets lovforslag*

Departementet foreslår en lik bestemmelse om oppreisning og erstatning i alle diskrimineringslovene (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering).

- Departementet foreslår at oppreisning og erstatning ved diskriminering i arbeidslivet skal kunne kreves uavhengig av skyld (objektivt ansvar). Departementet legger til grunn at det er arbeidsgiver som skal ha slikt ansvar, og ikke andre mulige rettssubjekter som kan tenkes å diskriminere i arbeidslivet i videre forstand.
- På andre områder enn arbeidslivet skal ansvaret for oppreisning og erstatning være betinget av at den som har diskriminert er noe å bebreide (vanlig uaktsomhet, skyldansvar).

### *Behov for like regler*

Departementet mener at det er behov for samme reaksjoner ved brudd på diskrimineringsforbudene og derfor like regler om oppreisning og erstatning i de ulike lovene.

### *Bygger på gjeldende regler*

Forslaget bygger i all hovedsak på gjeldende regler, og er først og fremst en forenkling av, og opprydning i, gjeldende regler.

Forslaget innebærer i noen henseender en lemping av kravene til skyld:

- Diskrimineringsloven om seksuell orientering får regler om objektivt ansvar for oppreisning og erstatning i arbeidslivet og vanlig uaktsomhetsansvar for oppreisning og erstatning utenfor arbeidslivet.
- Likestillingslovens skyldkrav ved oppreisning på andre områder enn arbeidslivet, endres fra krav om grov uaktsomhet til vanlig uaktsomhet.
- Diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13 endres slik at skyldkravet ved erstatning i arbeidslivet blir objektivt ansvar.

Bakgrunnen for dette er at det har vist seg svært vanskelig å påvise skyld i diskrimineringsaker, slik at den som utsettes for diskriminering i praksis sjelden blir tilkjent erstatning eller oppreisning. Et ansvar uten skyld i arbeidslivet anses dessuten som en nødvendig reaksjon etter EUs direktiver om forbud mot diskriminering i arbeidslivet.

### **1.10.2 Nemndas myndighet**

#### 1.10.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet har vurdert om Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal få utvidet myndighet til å fatte vedtak. Særlig har departementet vurdert om nemnda skal få myndighet til å fastsette oppreisning ved brudd på diskrimineringsforbudene.

Departementet er enig i at håndhevingen av diskrimineringsvernet vil kunne bli mer effektivt dersom nemnda får utvidet myndighet.

Departementet mener at spørsmålet byr på vanskelige avveininger. Etter gjeldende regler må den som har vært utsatt for diskriminering, reise sak for domstolene for å få oppreisning og eventuelt erstatning for økonomisk tap. Samtidig er det slik at svært få diskrimineringsaker kommer for domstolene. Domstolsbehandling tar lang tid, og den som mener seg diskriminert løper en økonomisk risiko ved å reise søksmål.

Departementet ønsker likevel ikke å fremme forslag om at nemnda skal få oppreisningsmyndighet. Departementet mener det er behov for å innhente mer kunnskap om hvordan nemnda fungerer som håndhevingsorgan og lavterskeltilbud i så henseende.

### **1.10.3 Nemndas saksbehandlingskapasitet**

#### 1.10.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Departementet legger til grunn at Likestillings- og diskrimineringsnemnda må ha kapasitet til å behandle saker om diskriminering på en effektiv og god måte. Departementet mener det er behov for endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og foreslår å endre diskrimineringsombudsloven ved at leder og nestleder skal møte i hver sin avdeling og at antallet medlemmer av nemnda økes.

Samlet vil disse endringene kunne effektivisere nemndas saksbehandlingskapasitet, og legge til rette for at flere møter kan avholdes og flere saker kan behandles.

#### *Leder og nestleder møter i hver sin avdeling*

Departementet foreslår i samsvar med høringsnotatet å endre diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd ved at nemndsleder og nestleder skal møte i hver sin avdeling.

Departementet legger til grunn at effekten av at leder og nestleder ikke lenger behøver å stille i samme nemndsmøte, vil være at det kan avholdes opp mot femten møter i nemnda årlig mot ti møter i dag. Dette vil gi et mer effektivt tilbud, og dermed bedre rettsvernet.

#### *Enhetlig praksis mellom nemndas to avdelinger*

Departementet har vurdert behovet for å sikre enhetlig praksis mellom nemndas to avdelinger.

Departementet ser at det kan være en viss utfordring å sikre enhetlig praksis i nemnda. Departementet mener likevel at sekretariatets rolle i forberedelsene av sakene vil avhjelpe dette.

#### *Forslag om å øke antallet medlemmer av nemnda*

Departementet foreslår i samsvar med høringsnotatet å endre diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd ved at det oppnevnes ytterligere to ordinære medlemmer til nemnda. I tillegg foreslår departementet at det også oppnevnes ytterligere to varamedlemmer.

Endringsforslaget innebærer at nemnda vil bestå av totalt 16 medlemmer; 10 medlemmer og 6 varamedlemmer.

### **1.10.4 Seksuell trakassering**

#### **1.10.4.1 DEPARTEMENTETS VURDERING**

Departementet har vurdert om ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Domstolene håndhever i dag forbudet mot seksuell trakassering.

Departementet ser at det kan være behov for å styrke etterlevelsen av forbudet mot seksuell trakassering.

Departementet mener imidlertid at spørsmålet byr på vanskelige avveininger.

Departementet ønsker ikke å fremme forslag om at ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Hensynet til rettssikkerhet veier tungt i denne vurderingen. Disse sakene innebærer ofte store bevismessige utfordringer med påstander og opplevelser som partene kan forstå og oppleve svært ulikt.

Departementet vil følge utviklingen på området.

### **1.11 Aktivitets- og redegjøringsplikt**

#### **1.11.1 Departementets vurdering**

##### **1.11.1.1 VIDEREFØRING AV GJELDENE AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT FOR KJØNN, ETNISITET, RELIGION OG LIVSSYN OG NEDSATT FUNKSJONSEVNE**

Departementet foreslår å videreføre aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Departementet tar sikte på å legge frem en stortingsmelding om kjønnslikestilling i 2013. I denne meldingen vil regjeringen ta stilling til Likestillingsutvalgets forslag om fremtidig forvaltningsstruktur på feltet. Departementet mener at dette er premisser som må avklares før det er aktuelt å vurdere eventuelle endringer i aktivitets- og redegjøringsplikten.

##### **1.11.1.1 AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT I DISKRIMINERINGSLOVEN OM SEKSUELL ORIENTERING**

Departementet foreslår en aktivitets- og redegjøringsplikt i den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering tilsvarende plikten i gjeldende diskrimineringslover.

Formålet med diskrimineringsloven om seksuell orientering er ikke bare å forhindre diskriminering, men også å sikre like muligheter og rettigheter for alle uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Departementet mener at et forbud mot diskriminering ikke er tilstrekkelig for å oppnå lovens formål. I tillegg til et diskrimineringsforbud er det etter departementets vurdering nødvendig med aktive og målrettede tiltak for å hindre diskriminering og sikre alle like muligheter.

### **1.12 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk**

Departementet foreslår en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Den nye loven vil gi et diskrimineringsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner (LHBT-personer) på alle samfunnsområder, med unntak av personlige forhold.

#### **1.12.1 Departementets vurdering**

##### **1.12.1.1 UTVIDET VERN MOT DISKRIMINERING PÅ GRUNN AV SEKSUELL ORIENTERING**

Departementet mener at diskrimineringsvernet knyttet til seksuell orientering bør gjelde på alle samfunnsområder, og ikke bare arbeid og bolig som i dag. Departementet foreslår derfor å utvide diskrimineringsvernet til alle samfunnsområder, bare med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold. Diskrimineringsloven om seksuell orientering får dermed samme saklige virkeområde som diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

##### *Diskrimineringsgrunnlaget*

Departementet foreslår at vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering videreføres i en ny diskrimineringslov om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Departementet foreslår ingen endringer verken i ordlyd eller innhold når det gjelder begrepet seksuell orientering.

Departementet presiserer at diskrimineringsvernet skal gjelde for bifile på linje med homofile og lesbiske.

##### *Behov for vern på alle samfunnsområder*

Departementet mener at det er et like stort behov for et vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering når det gjelder offentlig og privat tjenesteyting, utdanning, helse- og omsorgstjenester, utesteder, organisasjoner osv., som det er når det gjelder arbeid og bolig.

##### **1.12.1.2 KJØNNSIDENTITET OG KJØNNSUTTRYKK SOM NYE DISKRIMINERINGSGRUNNLAG**

Departementet foreslår at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk lovfestes som egne diskrimineringsgrunnlag. Departementet foreslår videre at diskrimineringsforbudet skal gjelde på alle samfunnsområder, bare med unntak for familieliv og andre rent personlige forhold.

#### 1.12.1.2.1 Behov for diskrimineringsvern

Departementet mener at transpersoner har behov for diskrimineringsvern fordi de er særlig utsatt for diskriminering og trakassering. Departementet viser til at transpersoner utfordrer tradisjonelle forestillinger om kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Departementet mener at det ut fra et menneskerettslig perspektiv er nødvendig å etablere et tydelig diskrimineringsvern for transpersoner.

#### 1.12.1.2.2 Bør lovfestes som selvstendige grunnlag

Kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er ikke egne diskrimineringsgrunnlag i norsk diskrimineringslovgivning eller i menneskerettighetene.

Departementet mener at et uttrykkelig lovfestet vern med kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som egne diskrimineringsgrunnlag vil gjøre lovteksten klarere og mer informativ enn dagens lovgivning.

#### 1.12.1.2.3 Vern for alle transpersoner

Departementet mener at alle transpersoner bør omfattes av diskrimineringsvernet, og ikke bare transseksuelle som frem til nå har vært aktuelt i rettsavgjørelsene om kjønnsidentitet.

Departementet mener at det ikke bør trekkes noe skille mellom transseksuelle og andre transpersoner, ved at noen skal ha et vern og andre ikke.

#### 1.12.1.3 BEHOV FOR EN EGEN LOV

Departementet mener at en egen lov om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil gjøre diskrimineringsvernet tydeligere. En slik lov vil gi et viktig signal om likestilling og rettsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner. Dette vil motvirke diskriminering og dermed fremme likestilling og bidra til bedre livskvalitet.

Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bør tas inn i en egen lov, og ikke innfortolkes i andre diskrimineringsgrunnlag eller reguleres i andre lover. Selv om arbeidsmiljøloven allerede har regler om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kan de nye reglene ikke tas inn der siden vernet skal gjelde også utenfor arbeidslivet.

#### 1.12.1.3.1 Sammenhengen med kjønnsdiskriminering og kjønnslikestilling

Kjønnskorrigererte og intersexpersoner vil ha vern etter begge lover

Det følger av departementets forslag at diskriminering på grunn av transseksualitet som sådan ikke lenger skal regnes som kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven. Vernet etter likestillingsloven gjel-

der kvinner og menn, uavhengig av transseksualitet. Transseksuelle vil således kunne påberope seg begge lovene, avhengig av hva som er grunnen for diskrimineringen.

#### 1.12.1.4 UTFORMES SOM ØVRIGE DISKRIMINERINGSLOVER

##### Ordlyd og lovstruktur

Departementet foreslår at diskrimineringsloven om seksuell orientering får samme ordlyd og oppbygning som den nye likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det gjøres imidlertid enkelte tilpasninger i lovtekstene ut fra diskrimineringsgrunnlagene i loven.

#### 1.12.1.5 TROSSAMFUNN, TROS- OG LIVSSYNSFRIHET

##### 1.12.1.5.1 Diskrimineringsforbudet gjelder også for trossamfunn

Utvidelsen av diskrimineringsforbudet betyr at alle aktiviteter i trossamfunnene vil bli omfattet av loven. Dette betyr at trossamfunnene i utgangspunktet må behandle alle likt uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk – ikke bare når det gjelder ansettelse, men også når det gjelder ulønnede verv og ulike aktiviteter i regi av trossamfunnet.

Hvilken adgang trossamfunnene skal ha i lys av tros- og livssynsfriheten til å forskjellsbehandle personer i slike situasjoner, drøftes nærmere i det følgende.

##### 1.12.1.5.2 Tros- og livssynsfriheten

Departementet legger til grunn at tros- og livssynsfriheten tilsier at trossamfunnene må ha et handlingsrom slik at det blir samsvar mellom trossamfunnets lære og religionsutøvelsen.

Trossamfunnene og virksomheter med et religiøst formål må fortsatt kunne påberope seg tros- og livssynsfriheten og dermed ha adgang til å forskjellsbehandle.

Adgangen til å forskjellsbehandle bør som etter gjeldende regler for ansettelsesforhold vurderes konkret fra sak til sak. Eventuell forskjellsbehandling må være religiøst begrunnet og nødvendig ut fra trossamfunnets lære.

##### 1.12.1.5.3 Lovlig forskjellsbehandling

Departementet foreslår at trossamfunnenes adgang til forskjellsbehandling skal vurderes etter den generelle bestemmelsen i § 6 om lovlig forskjellsbehandling. Det følger av denne bestemmelsen at adgangen til forskjellsbehandling bestemmes ut fra en konkret vurdering av følgende tre vilkår:

1. Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål. For trossamfunnenes del må forskjellsbehandlingen regnes for å ha et saklig formål dersom den er religiøst begrunnet. For at en handling kan sies å være religiøst begrunnet, må det være tale om forhold som har nær sammenheng med selve religionsutøvelsen, dvs. praktiseringen av religionen.
2. Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå formålet. Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for religionsutøvelsen.
3. Det må være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere. Forholdsmessighetskravet betyr at den virkning som forskjellsbehandlingen får i form av ulik stilling, reduserte rettigheter, begrensninger i religionsutøvelse, utestengning fra å delta i trossamfunnets aktiviteter osv., for den enkelte eller for homofile generelt, skal tillegges vekt og veies mot betydningen for trossamfunnet å fastholde sin praksis.

### 1.13 Kjønsdelte lønnsstatistikker

Departementet har vurdert hvordan lønnsstatistikker fordelt på kjønn kan utformes for å bli et egnet virkemiddel mot lønnsdiskriminering. Departementet konkluderer at det bør utredes hvordan eksisterende data og registre over lønn, yrke og kjønn kan tas i bruk for å skape et godt verktøy i arbeidet for likelønn. Departementet vil også utrede hvordan data fra det planlagte rapporteringssystemet EDAG (Elektronisk Dialog med Arbeidsgiver) kan utvikles og bli en egnet datakilde til samme formål.

Departementet foreslår en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Formålet er å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen.

#### 1.13.1 Departementets vurderinger

Departementet viser til at forslaget om åpenhet om lønn er en del av oppfølgingen av regjeringens stortingsmelding om likelønn (Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn). I meldingen omtales både arbeidstakers rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering og en plikt for arbeidsgiver til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn.

##### 1.13.1.1 BEHOVET FOR ÅPENHET OG ET GODT VERKTØY

Departementet mener at større åpenhet om lønn vil gjøre forbudet mot lønnsdiskriminering mer

effektivt og være et godt verktøy i arbeidet for like-lønn mellom kvinner og menn på arbeidsplassen. Et effektivt og formålstjenlig verktøy setter imidlertid store krav til hvordan verktøyet utformes.

Arbeidsgivere har etter likestillingsloven allerede en plikt til aktivt likestillingsarbeid og til å redegjøre for status med hensyn til kjønnslikestilling og likestillingstiltak i virksomheten.

Erfaringene viser imidlertid at det er stor usikkerhet om hva redegjørelsesplikten konkret innebærer for arbeidsgivere og at redegjørelsene ofte er mangelfulle.

Departementet mener at et godt verktøy for like-lønn må være både et hensiktsmessig og et effektivt verktøy for praktisk arbeid mot lønnsdiskriminering.

Departementet mener at følgende forutsetninger bør legges til grunn for at lønnsstatistikk skal bli et praktisk verktøy for likelønn:

- Statistikken må utformes slik at den blir et effektivt verktøy i virksomhetens likelønnsarbeid i tråd med kravene i likestillingsloven om både rett til lik lønn for samme arbeid og lik lønn for arbeid av lik verdi.
- Lønnsstatistikken skal være et lett tilgjengelig verktøy i likelønnsarbeidet, åpent for alle ansatte.
- Statistikken må utarbeides på et faglig grunnlag og være egnet til å vurdere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i og mellom yrkesgrupper.
- Arbeidet med lønnsstatistikken skal være minst mulig arbeidskrevende for virksomhetene.
- Statistikken skal ikke knytte lønnsopplysninger til enkeltpersoner.

#### Departementets forslag

Departementet mener at det bør utredes nærmere hvilke data som bør legges til grunn for lønnsstatistikker som skal sammenlikne lønn for kvinner og menn på virksomhetsnivå.

Departementet mener det bør utredes hvordan data fra Navs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister og SSBs lønnsstatistikk kan tas i bruk for å utvikle en hensiktsmessig lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå.

Departementet vil vurdere om en slik utredning i første omgang skal baseres på et representativt utvalg.

### 1.14 Opplysningsplikt om lønn

Departementet foreslår en egen bestemmelse om rett for arbeidstaker til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Opplysningsplikten lovfestes i diskrimineringslovene.

### 1.14.1 Departementets vurderinger

#### 1.14.1.1 LIKELØNNSMELDINGEN OG ÅPENHET OM LØNN

Departementet viser til at forslaget om opplysningsplikt er en del av oppfølgingen av regjeringens Stortingsmelding om likelønn (Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn).

#### 1.14.1.2 BEHOVET FOR EN OPPLYSNINGSPLIKT

Departementet mener at en opplysningsplikt med hensyn til kollegers lønn vil bidra til større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Åpenhet om lønn er viktig av hensyn til diskrimineringsvernets effektivitet og for å realisere retten til likelønn mellom kvinner og menn samt de andre forbudene mot diskriminering.

*Kunnskap om kollegers lønn er nødvendig for å kunne reise sak*

Kunnskap om andre ansattes lønn er nødvendig for at en arbeidstaker skal kunne vurdere om hun eller han kan være diskriminert ved avlønningen.

Manglende rett til opplysninger om lønn er med på å redusere effektiviteten av forbudene mot lønnsdiskriminering.

*Må veies mot hensynet til personvern*

Departementet mener at hensynet til likelønn er et så viktig formål at det kan begrunne en plikt til å gi ut lønnsopplysninger. Det er en avveining av hensynet til åpenhet om lønn som virkemiddel mot lønnsdiskriminering mot hensynet til personvernet.

*Behov for opplysningsplikt særlig i privat sektor*

En ny bestemmelse om lovfestet opplysningsplikt vil få praktisk betydning først og fremst i privat sektor. Departementet viser til at i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter har alle arbeidstakere allerede innsyn i andre ansattes bruttolønn etter offentlighetsloven.

#### 1.14.1.3 HVEM SKAL HA RETT TIL Å KREVE OPPLYSNINGENE?

Departementet har vurdert hvem som skal kunne kreve lønnsopplysningene fra arbeidsgiver: tillitsvalgt, representant for arbeidstaker (i vid forstand), verneombud eller den enkelte arbeidstaker. Departementet foreslår at den enkelte arbeidstaker som har mistanke om at han/hun er utsatt for lønnsdiskriminering skal få opplysninger om lønn direkte fra arbeidsgiver.

### 1.14.2 Departementets forslag

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

#### 1.14.2.1 MISTANKE OM LØNNSDISKRIMINERING

Departementet foreslår at retten til å kreve lønnsopplysninger skal gjelde hvis arbeidstakeren har mistanke om at han eller hun kan ha blitt utsatt for lønnsdiskriminering. Dette reiser spørsmål om hva som menes med «mistanke» og om retten til å kreve lønnsopplysninger skal kunne utløses av enhver arbeidstaker som hevder at han/hun har mistanke om lønnsdiskriminering.

Departementet mener det ikke bør settes krav i lovteksten slik at terskelen for å få opplysningene blir for høy.

#### 1.14.2.2 PERSONVERNET

Behandling av lønnsopplysninger som kan knyttes til en person krever at det tas hensyn til personvernet til den som opplysningene gjelder. Departementet har derfor vurdert hvordan opplysningsplikten bør utformes for å være minst mulig personverninngrående.

Departementet foreslår at det lovfestes at arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen, samtidig skal informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

*Informasjonsplikt*

Arbeidsgivers plikt til å utlevere lønnsopplysninger må følges av en plikt til å orientere den opplysningene gjelder om at opplysninger er gitt ut. Personopplysningsloven kapittel 3 setter informasjonsplikt ved behandling av opplysninger, og det vil være i strid med personvernens hensynet om opplysningene ble levert ut uten at den det gjelder skal få vite om det.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, til hvem og at utleveringen har skjedd på bakgrunn av mistanke om lønnsdiskriminering.

Departementet foreslår at denne informasjonsplikten omtales i lovteksten.

*Taushetsplikt og taushetserklæring*

Departementet foreslår at det lovfestes at den som mottar lønnsopplysningene har taushetsplikt.

Departementet foreslår at den som mottar lønnsopplysningene skal skrive under en taushetserklæring. Det bør fremgå av denne erklæringen at opplys-

ningene, i samsvar med reglene i personopplysningsloven, kun skal brukes i en eventuell sak om lønnsdiskriminering, at opplysningene ikke skal utleveres og at de skal slettes når saken er avsluttet.

#### *Konsekvenser av brudd på taushetsplikten*

Departementet legger til grunn at brudd på taushetsplikten vil være et mislighold av arbeidsavtalen, som etter omstendighetene vil kunne få konsekvenser i samsvar med gjeldende arbeidsrettslige eller tjestemansrettslige regler.

#### 1.14.2.3 PLIKTEN TAS INN I DISKRIMINERINGSLOVENE

Departementet mener at opplysningsplikten bør gjelde alle diskrimineringsgrunnlagene som er lovfestet i diskrimineringslovene.

#### 1.14.2.4 HÅNDHEVING

##### *Opplysningsplikten*

Arbeidstakerens fremste interesse vil være å få ut lønnsopplysningene for å kunne vurdere om det er grunn til å fremme en sak om diskriminering. Hvis arbeidsgiver ikke etterkommer kravet kan arbeidstakeren gå til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet vil, uavhengig av opplysningsplikten, kunne kreve å få opplysningene utlevert.

Departementet foreslår i tillegg at opplysningsplikten skal håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet, på samme måte som dagens opplysningsplikt ved ansettelse. Dette betyr at ombudet kan ta stilling til om loven er brutt, jf. diskrimineringsombudsloven § 3.

## **2. Komiteens merknader**

### **Innledning**

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Gunn Karin Gjøl, Kåre Simensen, Arild Stokkan-Grande og Lene Vågslid, fra Fremskrittspartiet, Solveig Horne, Øyvind Korsberg og Ib Thomsen, fra Høyre, Linda C. Hofstad Helleland og Olemic Thømmessen, fra Sosialistisk Venstreparti, Rannveig Kvifte Andresen, fra Senterpartiet, Olov Grøtting, og fra Kristelig Folkeparti, Øyvind Håbrekke, vil vise til at regjeringen med denne proposisjonen legger frem et forslag om en helt ny lov som forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Komiteen er tilfreds med at homofile, lesbiske, bifile og transpersoner gjennom lovforslaget får fullt diskrimineringsvern som gjelder alle

samfunnsområder og ikke som i dag gjelder kun arbeidsliv og bolig.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er imot enhver form for diskriminering basert på religion, kjønn, seksuell legning eller lignende, og mener det er en selvfølge at alle mennesker skal behandles likt som individer. Disse medlemmer mener at det øvrige politiske miljø har feil fokus hva gjelder å fremme likestilling. I forlengelsen av dette er det derfor naturlig å se på all form for kvotering som diskriminering, siden dette er ordninger som baserer seg på å fremheve ulike ikke-kompetansebaserte egenskaper ved mennesker.

Disse medlemmer viser for øvrig til at Fremskrittspartiet har en lang tradisjon for å ivareta hensyn til reell likestilling, likebehandling og antidiskriminering – både «negativ» og «positiv» – og påpeker at dette er den mest rettfærdige og nøytrale tilnærming til likestillings- og diskrimineringspolitikk.

Komiteen viser til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 10 «Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere ... i strid med denne loven» og § 13 der «Offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten» ... «og har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon ...», samt § 14 annet og tredje ledd. Komiteen peker på at IKT-systemer i dag er en del av norske skolars alminnelige virksomhet, både når det gjelder den enkelte elevs læring og til deres foreldres mulighet til å følge opp sine barn. Komiteen peker på behovet for en utvikling av læringsplattformene som brukes i skolen, slik at de også blir tilgjengelige for blinde og sterkt svaksynte. Komiteen peker på at spesielt blinde og sterkt svaksynte elever med dysleksi er helt avhengige av disse plattformene for å kunne klare sin skolehverdag, ta del i undervisningen og få utbytte av sin læring.

Komiteen peker på at de fysiske forholdene ved utdanningsinstitusjonene allerede er omfattet av loven, og mener det derfor er logisk at det samme kravet skal gjelde for IKT-løsninger. Komiteen peker også på at den enkelte skole i liten grad kan forhandle om spesielle løsninger med den enkelte IKT-leverandør, men at leverandørene vil kunne tilpasse produktene også for denne gruppen dersom det stilles nasjonale krav til å utvikle slike løsninger.

Komiteen mener også at offentlige virksomheter må velge IKT-systemer innenfor sine områder som er universelt utformet. Komiteen viser til at dersom dette ikke gjøres kan det medføre så store kostnader ved å tilrettelegge, for blant annet blinde som blir ansatt, at det ikke er økonomisk mulig å gjøre det på et senere tidspunkt.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at IKT i utdanning er relevant for elever i grunnskolen, videregående skole, studenter i høyere utdanning, personer som tar videreutdanning senere i livet og foreldre og andre foresatte til barn og unge under utdanning, som har plikt til å holde seg orientert om informasjon på læringsplattformer. Denne gruppen er så stor at den må forstås som «allmennheten», og dermed omfattes av § 14. Disse medlemmer mener det kan reises tvil om hvorvidt opplæringsloven i tilstrekkelig grad sikrer universell utforming av IKT i skolen, og ber derfor regjeringen vurdere dette.

Komiteen viser til at regjeringen i Prop. 115 L (2012–2013), som er til behandling i arbeids- og sosialkomiteen, har lagt frem forslag om en ny skipsarbeiderlov, som vil avløse sjømannsloven. Etter komiteens mening har det derfor liten hensikt å ta inn nye regler i sjømannsloven nå. Komiteen vil derfor ta ut endringene i sjømannsloven i departementets forslag til ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov § 35 nr. 1. § 35 nr. 2 til 7 i lovforslaget blir dermed nr. 1 til 6.

#### Flere lover fremfor samlet lov

Komiteen vil vise til at diskrimineringslovutvalgets mandat var å utrede og komme med forslag til én samlet lov mot diskriminering. Bakgrunnen var at gjeldende regler gir ulikt vern avhengig av hvilket diskrimineringsgrunnlag og hvilke samfunnsområder det er tale om, og at regler som i praksis fortolkes likt, i flere tilfeller likevel er ulikt formulert. Komiteen vil peke på at formålet med utredningen var å sørge for et mer helhetlig og styrket diskrimineringsvern i norsk lovgivning.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener at selv om forslaget ikke kommer opp med en samlet diskrimineringslov, men beholder særlovene, er formålet oppnådd ved at det er blitt en styrking av diskrimineringsvernet og at lovene er blitt harmonisert og mer enhetlige. Flertallet er av den oppfatning at det avgjørende ikke er at diskrimineringsvernet samles i én lov, men at diskrimineringsvernet reelt styrkes.

Komiteen har merket seg at regjeringen har tatt hensyn til at noen instanser gjennom høringsrundene uttrykte bekymring for at en samlet diskrimineringslov kunne svekke diskrimineringsvernet for kvinner ved at likestillingsloven oppheves.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at likestillingsloven gjelder både for kvinner og menn, men da loven ble vedtatt, erkjente lovgiver at kvinner på mange områder i samfunnet utsettes for diskriminering i større grad enn menn. Dette synliggjøres blant annet i lovens formålsbestemmelse om at loven «tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling».

Flertallet vil vise til at det fortsatt er slik at kvinner i mange tilfeller utsettes for diskriminering i større grad enn menn. Dette viser for eksempel Likestillings- og diskrimineringsombudets statistikk over saker.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er enig i at en egen lov om kjønnslikestilling gir de beste rammene for arbeidet for likestilling mellom kvinner og menn. På samme måte mener dette flertallet at egne lover vil gi de beste rammene for likestillingsarbeidet med hensyn til etnisitet og religion og nedsatt funksjonsevne. I en felles diskrimineringslov vil ikke de enkelte diskrimineringsgrunnlagene kunne fremheves på samme måte som i særlover.

Komiteen viser til den fremlagte Prop. 88 L (2012–2013) som omfatter likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Komiteen finner det svært positivt at alle mennesker i Norge nå har fått et styrket diskrimineringsvern uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Komiteen vil videre påpeke det positive i at man i proposisjonen har gjennomført en harmonisering av diskrimineringslovene.

Komiteens medlemmer fra Høyre vil her vise til Høyres tidligere forslag om generell og overordnet lovgivning hva angår diskriminering uavhengig av grunnlag, og den påfølgende utredningen fra Diskrimineringslovutvalget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at Diskrimineringslovutvalget i NOU 2009:14 la frem forslag til én felles lov mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn, alder eller andre liknende vesentlige forhold ved en person. Disse medlemmer merker seg at et flertall av høringsinstansene til Diskrimineringslovutvalget støttet utvalgets forslag om å samle gjeldende diskrimineringslover i én lov. Utvalget foreslo



altså én lov som i utgangspunktet omfatter alle diskrimineringsgrunnlag og alle samfunnsområder. Disse medlemmer merker seg videre at regjeringen i den fremlagte proposisjonen påpeker at én felles lov ville gitt retts tekniske forbedringer, bedre vern mot sammensatt diskriminering, og samtidig ville gitt en viktig signaleffekt.

Disse medlemmer ser den fremlagte proposisjonen fra regjeringen som et viktig steg på veien frem mot universell likestilling for alle. Disse medlemmer mener en universell likestillings- og diskrimineringslov best vil fremme universell likestilling, og samtidig vil gi det beste vernet mot diskriminering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå eksisterende likestillings- og diskrimineringslovgivning med tanke på å fremme forslag om en generell og overordnet lov for universell likestilling og mot diskriminering uavhengig av grunnlag, og komme tilbake til Stortinget med sak om dette.»

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til at det imidlertid også er flere som i høringen har uttrykt bekymring for at en samlet lov vil kunne svekke diskrimineringsvernet for kvinner ved at likestillingsloven oppheves. Dette medlem vil understreke at det fortsatt er behov for et sterkt kjønnslikestillingsvern. Det er fortsatt slik at kvinner i mange tilfeller utsettes for diskriminering i større grad enn menn.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener en felles diskrimineringslov vil styrke vernet for alle grupper, også kvinner. En reell styrking av diskrimineringsvernet for alle grupper er hovedformålet i denne sammenheng, og disse medlemmer mener en samling av diskrimineringslovgivning samlet i én lov er viktig i så måte, det ville gitt en viktig signaleffekt, best mulig harmonisering og retts tekniske forbedringer.

### Juridiske personer

Komiteen støtter regjeringenes forslag om at bare fysiske personer skal være vernet etter de øvrige diskrimineringslovene, selv om diskrimineringsloven gir vern for juridiske personer. Verken likestillingsloven, diskrimineringsloven om nedsatt funksjonsevne eller kapittel 13 i arbeidsmiljøloven gir i dag et vern for juridiske personer. Selv om diskrimineringsloven gir et vern for juridiske personer, mener komiteen at hovedformålet med diskriminerings-

lovene er å gi mennesker et diskrimineringsvern. Komiteen vil understreke at dette også gjenspeiles i formålsbestemmelsene til diskrimineringslovene.

Komiteen vil understreke at juridiske personer etter dagens regler allerede har et visst vern i de ulovfestede saklighetsregler i offentlig sektor, reglene om offentlige anskaffelser og avtalerettslige regler.

### Saklig virkeområde

Komiteen har merket seg at det foreslås at diskrimineringslovene i utgangspunktet skal gjelde på alle samfunnsområder, men med unntak for personlige forhold. Samtidig har komiteen merket seg at regjeringen opprettholder likestillingslovens virkeområde som også innbefatter familieliv og rent personlige forhold. Komiteen vil vise til at denne bestemmelsen i likestillingsloven ikke håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda og heller ikke domstolene. Komiteen vil peke på at ut fra ordlyden i loven kan domstolene håndheve loven også her, men ut fra forarbeidene fremgår det at meningen var en ren symbolbestemmelse som heller ikke skulle håndheves av domstolene jf. Ot.prp. nr. 33 (1974–1975) kapittel 3.1.1 side 22 og Ot.prp. nr. 1 (1977–1978) kapittel 3.2.2 side 6. Dette er også slik gjeldende likestillingslov har blitt forstått, jf. forarbeidene til diskrimineringsloven (Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) kapittel 9.2.8.1 side 75). Komiteen vil også vise til at det heller ikke har vært noen slike saker for domstolene.

Komiteen er enig med regjeringen i at lovenes virkeområde ikke bør gjelde personlige forhold. Komiteen vil peke på at håndheving og bevisføring er vanskelig på familielivets/privatlivets område. Ofte vil det være vanskelig å avdekke diskriminering innen familien eller andre rent personlige livsforhold. Det vil også være svært vanskelig å håndheve et diskrimineringsforbud i den private sfære. Komiteen er enig med regjeringen i at det ikke er hensiktsmessig å vedta nye forbud som ikke kan håndheves.

Komiteen flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil presisere at unntaket for familieliv og andre rent personlige forhold må tolkes snevert. Med familieliv menes aktiviteter innenfor en smalt avgrenset personkrets hvor alle er i et familieforhold. Unntaket omfatter kun forhold mellom nære familiemedlemmer. Grensen mot hva som er rent personlige forhold er vagere. Grensen må trekkes i praksis etter en helhetsvurdering. Forhold som knytter seg til personlige bekjentskaper, omgangskrets og privat samvær med andre vil normalt måtte anses som rent personlige forhold. Forhold innenfor hjemmet vil typisk være unntatt fra lovens virkeområde. I slike tilfeller vil også ervervs-

messige forhold, som utleie av rom i egen bolig, være unntatt fra virkeområdet. Flertallet understreker at utleie av bolig generelt, for eksempel dersom utleier eier to selvstendige leiligheter og vil leie ut den han ikke selv bebor, enten dette skjer som ledd i ervervsvirksomhet eller privat, vil rammes av lovens generelle forbud mot diskriminering. Dessuten vil instruks (til for eksempel en eiendomsmegler) eller annonsering med diskriminerende innhold i forbindelse med utleie av rom i egen bolig bringe forholdet ut av den private sfære, og således være omfattet av diskrimineringsforbudet. Det snevre unntaket fra lovens ansvarsområde må dessuten tolkes i samsvar med Norges folkerettslige forpliktelser.

### Diskrimineringsgrunnlag

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

Komiteen mener forslaget om å lovfeste kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som nye diskrimineringsgrunnlag er et svært viktig initiativ for å sikre både et helhetlig diskrimineringsvern og beskytte en gruppe som er svært sårbar.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er enig med regjeringen i at diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringslovgivningen forblir uttømmende og ikke suppleres av en samlekategori.

Flertallet mener en samlekategori i for stor grad vil overlata hva som er beskyttelsesverdig grunnlag til håndhevingsorganene og domstolene og ville ha gitt en uforutsigbar situasjon for både den som påstås å ha brutt regelen og den som eventuelt skulle vernes. Samtidig ville man fått vanskelige avgrensninger med hensyn til hva som er «lignende vesentlige forhold». Flertallet vil også understreke at uforutsigbarheten og svekket fokus på de grunnlagene der det er særlig behov for vern, kan svekke diskrimineringslovgivningens effektivitet som virkemiddel for å fremme likestilling. Flertallet er av den formening at det er en politisk oppgave for lovgiver og ikke for domstolene å bestemme hvem som skal ha et diskrimineringsvern. Det er et bedre alternativ å ta de grunnlagene som man ønsker å gi et vern inn i loven og på denne måten gi dem et tydelig og fullstendig vern, samt å fortolke de opplistede grunnlagene vidt som i dag.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at Diskrimineringslovutvalgets flertall foreslo at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag ikke skal være uttømmende, men at den skal suppleres med samlekategorien «lignende vesentlige forhold ved en person». Disse medlemmer viser til at Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) begrunnelse for å støtte utvalgets forslag om en samlekategori først og fremst er at internasjonale menneskerettighetskonvensjoner har ikke-uttømmende lister over diskrimineringsgrunnlag. LDO anfører videre at en sekkekategori vil sikre et fleksibelt regelverk som tar høyde for samfunnsutviklingen. Disse medlemmer viser videre til at Menneskerettsalliansen påpeker at å ta med «lignende vesentlige forhold ved en person» betyr at alle mennesker beskyttes mot all reell diskriminering når og hvis dette skulle inntreffe. Disse medlemmer viser også til at LLH mener det er et problem at man i norsk rett først må anerkjennes som eget diskrimineringsgrunnlag før man kan få noe vern mot diskriminering. Disse medlemmer mener en samlekategori bør innføres fordi det vil gi vern for personer som er spesielt utsatte, fordi det er vanskelig å identifisere og dokumentere i dag hvilke personer som er spesielt utsatt, og fordi det vil gi et mer fleksibelt regelverk som også er i tråd med menneskerettighetskonvensjoner som har en slik samlekategori.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) gjøres følgende endringer:

§ 5 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre lignende vesentlige forhold ved en person.* Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.»

«I lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) gjøres følgende endringer:

§ 5 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre lignende vesentlige forhold ved en person.* Diskrimine-

ring på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.»

«I lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) gjøres følgende endringer:

§ 6 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.»

«I lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) gjøres følgende endringer:

§ 5 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig nedsatt funksjonsevne. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til.»

Komiteen vil vise til at regjeringen foreslår at det tas inn en presisering i lovens diskrimineringsforbud som sier at diskriminering på grunnlag av graviditet eller permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som kjønnsdiskriminering. Komiteen har merket seg at de lovtekniske endringene dette medfører i nåværende likestillingslov § 3 (ny likestillingslov § 5) viderefører gjeldende rett med hensyn til diskrimineringsvernet når det gjelder graviditet, fødsels- og foreldrepermisjon. Lovteksten bringes mer i samsvar med dagens praksis, som innebærer at både mor og far under hele foreldrepermisjonen har et særlig sterkt vern, og i mange tilfeller et absolutt vern.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Fol-

keparti viser til at Norsk Kvinnesaksforening (NKF) mener regjeringens forslag faktisk svekker kvinners vern mot diskriminering i stedet for å styrke vernet. NKF etterlyser en grundig vurdering av forholdet mellom FNs konvensjon mot kvinnekriminering og den nasjonale lovgivningen, og påpeker at lovforslaget ikke er sendt på høring til berørte instanser.

Disse medlemmer viser til at NKF påpeker blant annet at regjeringen fjerner det absolutte vern mot forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet, fødsel og foreldrepermisjon. Også Likestillings- og diskrimineringsombudet er svært bekymret for at diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon i praksis vil bli svekket dersom lovforslaget blir vedtatt. Disse medlemmer legger til grunn at diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon ikke skal svekkes, og ber regjeringen sikre at dette ikke skjer.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en evaluering av lovendringens virkninger og konsekvenser for diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon, innen to år etter lovens ikrafttredelse.»

### Formål

Komiteen vil vise til at formålsbestemmelsene i de fire diskrimineringslovene skal inneholde følgende hovedelementer:

- fremme likestilling
- en definisjon av hva likestilling innebærer

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, er enig i forslaget om at formålsbestemmelsene i likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven fortsatt skal angi henholdsvis at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling og bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmede barrierer og hindre at nye skapes. Dette korresponderer med FNs kvinnekrimineringskonvensjon og konvensjonen om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne, som i dette aspektet skiller seg fra de andre FN-konvensjonene om diskriminering. Flertallet er enig i at det er behov for å presisere dette i lovteksten og ikke bare i forarbeidene. Å løfte frem noen særlige hensyn knyttet til bestemte grunnlag i lovteksten er i tillegg lovteknisk enklere når disse grunnlagene reguleres i egne lover.

### Diskrimineringsforbudet og lovlig forskjellsbehandling

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at regjeringen foreslår at gjeldende særbestemmelser om tros- og livssynssamfunnenes adgang til saklig forskjellsbehandling fjernes, og at adgangen til saklig forskjellsbehandling skal følge av den generelle bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling. Den generelle bestemmelsen vil ifølge proposisjonen altså erstatte særreglene i likestillingsloven og diskrimineringsloven, og forslaget innebærer ingen endring av gjeldende rett:

«Departementet understreker at forslaget om en likelydende, generell bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling ikke innebærer innsnevring av tros- og livssynssamfunnenes adgang til lovlig forskjellsbehandling og er således ingen endring i gjeldende rett.»

Disse medlemmer viser til at regjeringens forslag er i tråd med Diskrimineringslovutvalgets forslag, og at også utvalget viser til at dette ikke vil innebære noen endringer i den materielle unntaksadgangen.

Disse medlemmer viser til at trosfriheten er en grunnleggende menneskerettighet forankret i internasjonale konvensjoner. Trosfriheten bør derfor være eksplisitt nevnt i lovteksten. Det er unaturlig å utforme lovteksten slik at man må gå til lovens forarbeider for å finne grunnlag for trosfriheten i loven. Disse medlemmer viser til at en rekke høringsinstanser uttrykker bekymring for at lovforslaget vil innebære en innsnevring i trossamfunnenes og religiøse institusjoners mulighet for å ta hensyn til søkeres livssyn og livsførsel ved ansettelse. Disse medlemmer er tilfreds med at regjeringen ser betydningen av at trossamfunn fortsatt har adgang til lovlig forskjellsbehandling og foreslår å videreføre gjeldende rett. Disse medlemmer mener imidlertid gjeldende særbestemmelser om tros- og livssynssamfunnenes adgang til saklig forskjellsbehandling bør videreføres og ikke tas bort. Disse medlemmer ønsker å verne om religionsfriheten og trossamfunnenes autonomi og mener unntaksparagrafen har en viktig signaleffekt i denne sammenhengen.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) gjøres følgende endringer:

§ 6 andre ledd skal lyde:

*Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av kjønn som er nødvendig for å oppnå et saklig formål,*

*og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er tillatt. Ved ansettelser i trossamfunn må kravet til et bestemt kjønn i tillegg ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke.»*

«I lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) gjøres følgende endringer:

§ 6 andre ledd skal lyde:

*Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av samlivsform som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er tillatt. Ved ansettelser i trossamfunn må kravet til samlivsform i tillegg ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke.»*

### Sammensatt diskriminering

Komiteen vil vise til at sammensatt diskriminering er allerede forbudt etter gjeldende diskrimineringslovgivning. Det er derfor ikke et spørsmål om dette skal være forbudt, men om det skal reguleres i egen lovbestemmelse. Komiteen er enig i at det ikke er behov for å lovfeste egne bestemmelser om sammensatt diskriminering. Komiteen vil peke på at praksis viser at diskriminering på mer enn ett grunnlag både blir påberopt og håndheves. Av 244 saker som ombudet behandlet i perioden 2008–2009 var det registrert 53 saker (eller 22 pst.) med spørsmål om diskriminering på flere grunnlag (jf. NOU 2011:18 kapittel 3.4.2 side 45). Ombudet er også pålagt i forskrift å ha en flerdimensjonal tilnærming. Mulighetene for å håndtere sammensatt diskriminering var også et argument for opprettelsen av et felles håndhevingsapparat for saker om diskriminering, jf. Ot.prp. nr. 34 (2004–2005). Komiteen er dessuten av den oppfatning at det fortsatt bør være slik at det må kunne bevises at det foreligger diskriminering på minst ett grunnlag. Det bør ikke utformes en lovbestemmelse som skaper uklarhet om dette.

### Håndheving

Komiteen støtter forslaget om å endre organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda slik at leder og nestleder møter i hver sin avdeling og at antallet medlemmer av nemnda økes. Dette forslaget vil kunne effektivisere nemndas saksbehandlingskapasitet, og legge til rette for flere møter. Komiteen er kjent med at saksbehandlingstiden over år har økt, og var ved utgangen av 2011 nesten åtte måneder. Lang saksbehandlingstid svekker rettsvernet til den som mener seg diskriminert.

Komiteen har merket seg at departementet mener håndhevingen av diskrimineringsvernet vil kunne bli mer effektivt dersom Likestillings- og diskrimineringsnemnda får myndighet til å fastsette oppreisning ved brudd på diskrimineringsforbudene, men at departementet på grunn av forhold knyttet til nemndas saksbehandlingsform likevel ikke foreslår dette. Komiteen har videre merket seg at det er få diskrimineringsaker som kommer opp for domstolene. Komiteen ber regjeringen om å utrede hvordan nemnda fungerer som håndhevingsorgan og lavterskeltilbud, og hvilke endringer i nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser som eventuelt bør gjøres for å ivareta hensynet til rettsikkerheten dersom nemnda skal få utvidet sin myndighet til å fastsette oppreisning i diskrimineringsaker.

Komiteen ber også regjeringen om å utrede alternative muligheter for å etablere et lavterskeltilbud for oppreisning i diskrimineringslovene.

Komiteen har merket seg at det er svært få saker om seksuell trakassering som kommer for domstolene og at departementet mener det kan være behov for å styrke etterlevelsen av forbudet mot seksuell trakassering. Komiteen har videre merket seg at departementet på grunn av forhold knyttet til rettsikkerhet og ombudets og nemndas saksbehandlingsform, ikke foreslår at ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Komiteen ber regjeringen om å utrede etablering av en veiledningstjeneste for personer som utsettes for seksuell trakassering, hvor man kan få informasjon om rettigheter, om muligheter for hjelp og om hvordan man går fram dersom man ønsker å bringe saken til domstolen.

### **Aktivitets- og redegjørelsesplikt**

Komiteen vil vise til NOU 2011:18 hvor det foreslås endringer i forvaltningsstrukturen på likestillingsfeltet. Komiteen mener det er nødvendig å få avklart eventuelle endringer i virkemiddelapparatet før det kan vurderes ytterligere endringer i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Komiteen er kjent med at regjeringen planlegger å fremme en stortingsmelding om likestilling i 2013 hvor dette blir videre fulgt opp.

Komiteen ser det som et stort fremskritt både at diskrimineringsvernet utvides til også å gjelde seksuell orientering og at aktivitets- og redegjørelsesplikten også vil gjelde på dette diskrimineringsgrunnlaget. Dette vil bety at offentlige myndigheter får en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Tilsvarende får arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere en plikt til å følge opp dette arbeidet.

### **Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk**

Komiteen er svært tilfreds med at det endelig kommer på plass et diskrimineringsvern på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Frem til nå har homofile, lesbiske og bifile kun hatt et begrenset vern knyttet til arbeid og bolig. Lovforslaget innebærer et vern mot diskriminering på alle samfunnsområder. Komiteen vil bemerke at seksuell orientering inkluderer både seksuell legning og seksuell praksis. Dette innebærer at loven forbyr diskriminering også på grunnlag av seksuell praksis.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, har merket seg at begrepet seksuell orientering ikke omfatter seksuelle preferanser eller aktiviteter som for eksempel fetisjisme eller sadomasochisme. Loven gir ikke noen beskyttelse basert på aktiviteter, men på grunnlag av seksuell orientering. Flertallet vil likevel understreke at forskjellsbehandling på grunnlag av fetisjisme, sadomasochisme og liknende forhold som er omfattet av privatlivet ikke kan anses som saklig grunn i arbeidsmiljøloven, husleieloven og andre spesiallover, selv om det ikke er omfattet av det spesielle vernet i loven her.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringsloven om seksuell orientering er seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Begrepet seksuell orientering omfatter homofile, lesbiske, bifile og heterofile. Begrepet peker på hvilket kjønn en persons kjærlighet og/eller seksualitet er rettet mot, om det er personer av motsatt kjønn og/eller av samme kjønn. Diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering omfatter ikke seksuelle preferanser, atferd eller aktiviteter som for eksempel sadomasochisme eller fetisjisme. Dette flertallet mener at det er nødvendig å avgrense hva som beskyttes av loven og å forbeholde diskrimineringsvernet personer og situasjoner der vi vet at det er et særlig behov for et diskrimineringsvern. Dette flertallet bemerker at denne avgrensningen er i tråd med internasjonal praksis knyttet til diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering. Dette flertallet viser imidlertid til at annet lovverk kan beskytte mot diskriminering, for eksempel arbeidsmiljølovens vern mot usaklig oppsigelse og forbud mot trakassering.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til at en rekke høringsinstanser påpeker at

begrepet seksuell orientering kan være egnet til å misforstås. Flere av høringsinstansene uttrykker at de ikke ønsker å bidra til at enkeltmenneskers seksuelle legning skal danne grunnlag for forskjellsbehandling eller diskriminering, det er noe de ønsker å arbeide aktivt imot. Det er retten til å stille krav til livsstil og samlivsform som er det sentrale for trossamfunnene. Begrepet seksuell orientering inkluderer også livsstil og samlivsform. Flere uttrykker tvil om hvorvidt trossamfunnene vil ha rett til å praktisere ansettelse og forvalte verv i tråd med egen lære og etiske normer, også når heterofile agerer i strid med disse eller dersom homofile tar etiske valg i strid med dem. Disse medlemmer vil også i denne sammenheng understreke retten til autonomi i indre anliggender for trossamfunnene. Det må være tillatt å forskjellsbehandle på grunn av samlivsform i trossamfunn der det er nødvendig for å oppnå et saklig formål.

Komiteen ser det som svært viktig at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk også sikres et tilsvarende vern. Selv om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er blitt innfortolket i forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn eller på grunn av seksuell orientering, mener komiteen at et uttrykkelig lovfestet vern vil gjøre lovteksten klarere og mer informativ enn dagens lovgivning. Komiteen vil spesielt fremme at transpersoner og andre personer med kjønnsuttrykk- eller kjønnsidentitetstematikk har behov for diskrimineringsvern fordi de er særlig utsatt for diskriminering. Disse er særlig sårbare og utsatt for vold, trakassering og forskjellsbehandling som reduserer deres livskvalitet og mulighet til deltakelse i samfunnet. Komiteen mener det er nødvendig å etablere et tydelig vern for transpersoner og andre personer med kjønnsuttrykk- eller kjønnsidentitetstematikk.

Komiteen har merket seg de sterke reaksjoner Harry Benjamin ressurscenter har på bruken av begrepet transpersoner. Deres pasientgruppe har gjennomgått kjønnsbekreftende behandling og de ønsker ikke å gå inn under samlebetegnelsen transpersoner. Bakgrunnen for dette er at mange i deres gruppe ikke definerer seg som transpersoner. Komiteen har stor respekt for disse synspunktene.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at samtidig vil man understreke at noe av intensjonen med å inkludere kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i loven er nettopp å bidra til å endre samfunnets holdninger og motvirke negative og fordomsfulle holdninger.

Komiteen viser til skriftlige innspill til komiteen som viser at kjønnskorreksjonspasienter reagerer på at proposisjonen bruker samlebetegnelsen

transpersoner i stedet for personer med kjønnsuttrykk- eller kjønnsidentitetstematikk, når også kjønnskorreksjonspasienter er omtalt. Komiteen registrerer at departementet i proposisjonen viser til at det ikke er noen fast definisjon eller enighet om hvem som skal regnes som transpersoner eller hvordan de skal beskrives. Transpersoner er seg imellom så ulike at det kan gi et feil bilde å omtale transpersoner som én gruppe. Komiteen er kjent med at kjønnskorreksjonspasienter og kjønnsopererte kvinner og menn opplever at begrepet transperson fratar dem deres identitet som mann eller kvinne. Komiteen går derfor inn for å bruke nøytrale paraplybegreper som personer med kjønnsuttrykk- eller personer med kjønnsidentitetstematikk. Det er opp til enkeltindividene å definere seg selv.

Komiteen vil påpeke at kjønnskorreksjonspasienter på OUS-Rikshospitalet skifter navn senest når behandlingen starter, og ikke først ved avsluttet behandling, slik det fremgår av proposisjonen.

### 3. Forslag fra mindretall

#### Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti:

##### *Forslag 1*

Stortinget ber regjeringen gjennomgå eksisterende likestillings- og diskrimineringslovgivning med tanke på å fremme forslag om en generell og overordnet lov for universell likestilling og mot diskriminering uavhengig av grunnlag, og komme tilbake til Stortinget med sak om dette.

##### *Forslag 2*

I lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) gjøres følgende endringer:

§ 5 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

##### *Forslag 3*

I lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) gjøres følgende endringer:

§ 5 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

#### Forslag 4

I lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) gjøres følgende endringer:

§ 6 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

#### Forslag 5

I lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) gjøres følgende endringer:

§ 5 første ledd skal lyde:

Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig nedsatt funksjonsevne. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

#### Forslag 6

Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en evaluering av lovendringens virkninger og konsekvenser for diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon, innen to år etter lovens ikrafttredelse.

#### Forslag 7

I lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) gjøres følgende endringer:

§ 6 andre ledd skal lyde:

*Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av kjønn som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er tillatt. Ved ansettelser i trossamfunn må kravet til et bestemt kjønn i tillegg ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke.*

#### Forslag 8

I lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) gjøres følgende endringer:

§ 6 andre ledd skal lyde:

*Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av samlivsform som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er tillatt. Ved ansettelser i trossamfunn må kravet til samlivsform i tillegg ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke.*

## 4. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rå Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lover:

A.

Vedtak til lov

om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)

### Kapittel 1 Formål og virkeområde

#### § 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Likestilling innebærer:

1. likeverd,

2. like muligheter og rettigheter,
3. tilgjengelighet og
4. tilrettelegging.

### § 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

### § 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinental-sokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

### § 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

## Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

### § 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

### § 6 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- a) den har et saklig formål,
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

### § 7 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- b) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

### § 8 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

### § 9 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

### § 10 Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

### § 11 Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

## Kapittel 3 Aktivt likestillingsarbeid

### § 12 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

### § 13 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.



#### § 14 *Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

### **Kapittel 4 Supplerende regler i arbeidsforhold**

#### § 15 *Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold*

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- a) utlysning av stilling,
- b) ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- c) opplæring og kompetanseutvikling,
- d) lønns- og arbeidsvilkår og
- e) opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgiveres valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

#### § 16 *Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse*

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om søkerens seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette gjelder likevel ikke opplysninger om søkerens samlivsform dersom:

- a) innhenting av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller
- b) det inngår i formålet for virksomheten å fremme bestemte religiøse, kulturelle eller politiske syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.

Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

#### § 17 *Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker*

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

#### § 18 *Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn*

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

#### § 19 *Arbeidsgivers aktivitetsplikt*

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:

- a) arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og
- b) arbeidsgivere i offentlig sektor.

#### § 20 *Arbeidsgivers redegjøringsplikt*

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 19.

Redegjøringsplikten gjelder for virksomheter som har aktivitetsplikt etter § 19 og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjøringsplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

#### § 21 *Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

### **Kapittel 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner**

#### § 22 *Håndheving av loven*

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- a) aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 19,
- b) behandling av lønnsopplysninger i § 18 andre ledd eller
- c) oppreisning og erstatning i § 24.

#### § 23 *Bevisbyrde*

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 15 og 16.

## § 24 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 15 og 16.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

## § 25 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

## Kapittel 6 Ikrafttredelse m.m.

### § 26 Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

### § 27 Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 17. juli 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. og lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

## B.

### Vedtak til lov

om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

## Kapittel 1 Formål og virkeområde

### § 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn. Likestilling innebærer:

- likeverd,
- like muligheter og rettigheter,
- tilgjengelighet og
- tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling.

### § 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet.

Kongen kan gi forskrift om at kvinners tjeneste i Forsvaret helt eller delvis skal unntas fra lovens virkeområde.

### § 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinental-sokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

### § 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

## Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

### § 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnløstelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløstelse som fører til at personer

stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.

### § 6 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- den har et saklig formål,
- den er nødvendig for å oppnå formålet og
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

### § 7 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling av det ene kjønn er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

Kongen kan gi forskrift om hvilke former for særbehandling som tillates i medhold av denne loven, herunder bestemmelser om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn.

### § 8 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.

Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

### § 9 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

### § 10 Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

### § 11 Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

## Kapittel 3 Aktivt likestillingsarbeid

### § 12 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

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

### § 13 Kjønnsbalanse i offentlige utvalg

Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv., skal begge kjønn være representert på følgende måte:

- Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
- Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire.
- Har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.

Første ledd gjelder også ved valg av varamedlemmer.

Departementet kan gi dispensasjon når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene.

Første ledd gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger. For utvalg mv. valgt av folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner, gjelder bestemmelsene i kommuneloven.

Kongen gir forskrift om håndheving og rapportering. Kongen kan også gi forskrift med utfyllende bestemmelser etter denne bestemmelsen.

### § 14 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

### § 15 Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

### § 16 Læremidlers innhold

I skoler og andre undervisningsinstitusjoner skal læremidlene bygge på likestilling uavhengig av kjønn.

## Kapittel 4 Supplerende regler i arbeidsforhold

### § 17 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

### § 18 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.

### § 19 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

### § 20 Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

En arbeidstaker som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 har rett til å:

- vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling,
- nytte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og
- fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Første ledd regulerer ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon.

Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-2 til § 12-8.

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

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler om hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.

### § 22 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

### § 23 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

### § 24 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for:

- den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og
- likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 23.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjøringsplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

#### § 25 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

### Kapittel 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

#### § 26 Håndheving av loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- seksuell trakassering i § 8,
- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 23,
- behandling av lønnsopplysninger i § 22 andre ledd og
- oppreisning og erstatning i § 28.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold.

#### § 27 Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

#### § 28 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følger av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

#### § 29 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

### Kapittel 6 Ikrafttredelse m.m.

#### § 30 Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene.

#### § 31 Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene § 2 fjerde ledd gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

C.

#### Vedtak til lov

om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)

### Kapittel 1 Formål og virkeområde

#### § 1 Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion og livssyn. Likestilling innebærer:

- likeverd,
- like muligheter og rettigheter,
- tilgjengelighet og
- tilrettelegging.

#### § 2 Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

### § 3 Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

### § 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

### § 5 FNs rasediskrimineringskonvensjon

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering skal gjelde som norsk lov.

## Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

### § 6 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 7 eller § 8. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person eller et foretak blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes etnisitet, religion eller livssyn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.

### § 7 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når:

- den har et saklig formål,
- den er nødvendig for å oppnå formålet og
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandling er for den eller de som stilles dårligere.

### § 8 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er ikke i strid med forbudet i § 6 dersom:

- særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandling er for den som stilles dårligere og
- særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

### § 9 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

### § 10 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 11.

### § 11 Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

### § 12 Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

## Kapittel 3 Aktivt likestillingsarbeid

### § 13 Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av etnisitet, religion eller livssyn.

### § 14 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

### § 15 Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9.

## Kapittel 4 Supplerende regler i arbeidsforhold

### § 16 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

### § 17 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelser

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Dette gjelder likevel ikke dersom:

- innhenting av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller
- det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.

Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

### § 18 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

### § 19 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

### § 20 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin

virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:

- arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og
- arbeidsgivere i offentlig sektor.

### § 21 Arbeidsgivers redegjøringsplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 20.

Redegjøringsplikten gjelder for virksomheter som har aktivitetsplikt etter § 20 og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjøringsplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

### § 22 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9.

## Kapittel 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

### § 23 Håndheving av loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 20,
- behandling av lønnsopplysninger i § 19 andre ledd,
- oppreisning og erstatning i § 25 og
- straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet begått av flere i fellesskap i § 26.

### § 24 Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, og
- den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 16 og 17.

### § 25 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 16 og 17.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

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

Den som forsettlig i fellesskap med minst to andre personer grovt overtrer eller medvirker til grov overtredelse av §§ 6 til 12, straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Den som tidligere er ilagt straff for overtredelse av denne bestemmelsen, kan straffes selv om overtredelsen ikke er grov.

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

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

Reglene om bevisbyrde i § 24 kommer ikke til anvendelse ved håndhevingen av denne bestemmelse.

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

#### § 27 *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig*

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid

fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

### **Kapittel 6 Ikrafttredelse m.m.**

#### § 28 *Ikrafttredelse*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.

#### § 29 *Videreføring av forskrifter*

Forskrifter gitt i medhold av lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

#### D.

#### Vedtak til lov

om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

### **Kapittel 1 Formål og virkeområde**

#### § 1 *Formål*

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne. Likestilling innebærer:

- likeverd,
- like muligheter og rettigheter,
- tilgjengelighet og
- tilrettelegging.

Loven skal bidra til nedbygging av samfunns-skapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.

#### § 2 *Lovens saklige virkeområde*

Loven gjelder på alle områder i samfunnet, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

#### § 3 *Lovens stedlige virkeområde*

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kapittel 3 og §§ 18, 19, 24, 25 og 26 om universell utforming, individuell tilrettelegging, aktivt likestillingsarbeid og arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt gjelder likevel ikke på Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip i utenriks fart og norske luftfartøyer i internasjonal trafikk. Kongen kan gi forskrift om anvendelsen av lovens bestemmelser på disse områdene.



Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

#### § 4 Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

### Kapittel 2 Forbud mot diskriminering

#### § 5 Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig nedsatt funksjonsevne. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes nedsatt funksjonsevne. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av nedsatt funksjonsevne.

#### § 6 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- den har et saklig formål,
- den er nødvendig for å oppnå formålet og
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

#### § 7 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

#### § 8 Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

#### § 9 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne lov, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

#### § 10 Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

#### § 11 Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

#### § 12 Brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging

Brudd på plikten til universell utforming etter § 13 eller plikten til individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26 regnes som diskriminering.

Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging er uttømmende regulert i §§ 13 til 17 og § 26 for de rettssubjekter og på de områder disse bestemmelsene gjelder.

### Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging

#### § 13 Universell utforming

Offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Tilsvarende gjelder for private virksomheter rettet mot allmennheten.

Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig.

Offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Ved vurderingen av om utformingen eller tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, sikkerhetsmessige hensyn og vernehensyn.

Det er ikke plikt til universell utforming etter denne loven dersom virksomheten oppfyller nærmere bestemmelser i lov eller forskrift om innholdet i plikten til universell utforming.

Kongen kan gi forskrift om innholdet i plikten til universell utforming på områder som ikke er omfattet av krav i eller i medhold av annet lovverk.

#### § 14 *Særlig om universell utforming av IKT*

Med informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) menes teknologi og systemer av teknologi som anvendes til å uttrykke, skape, omdanne, utveksle, lagre, mangfoldiggjøre og publisere informasjon, eller som på annen måte gjør informasjon anvendbar.

Nye IKT-løsninger skal være universelt utformet. Denne plikten inntreder tolv måneder etter at det foreligger standarder eller retningslinjer for innholdet i plikten, jf. fjerde ledd. Alle IKT-løsninger skal være universelt utformet fra 1. januar 2021. Håndhevsorganet utpekt etter § 29 kan gi dispensasjon fra fristene dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner.

Plikten gjelder IKT-løsninger som underbygger virksomhetens alminnelige funksjoner og som er hovedløsninger rettet mot eller stillet til rådighet for allmennheten.

Kongen gir forskrifter med nærmere bestemmelser om avgrensning av virkeområdet og innholdet i plikten til universell utforming av IKT-løsninger.

#### § 15 *Universell utforming av bygninger, anlegg mv.*

For bygninger, anlegg og uteområder rettet mot allmennheten gjelder kravene til universell utforming i eller i medhold av plan- og bygningsloven.

#### § 16 *Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester*

Barn med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale barnehage-tilbud for å sikre likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter. Personer med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven av varig karakter for den enkelte, for å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne får et likeverdig tilbud.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

#### § 17 *Rett til individuell tilrettelegging i skole- og utdanningsinstitusjoner*

Elever og studenter med nedsatt funksjonsevne ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

### **Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid**

#### § 18 *Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av nedsatt funksjonsevne.

#### § 19 *Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt*

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

#### § 20 *Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering*

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

### **Kapittel 5 Supplerende regler i arbeidsforhold**

#### § 21 *Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold*

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

#### § 22 *Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker*

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

### § 23 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

### § 24 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:

- a) arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og
- b) arbeidsgivere i offentlig sektor.

### § 25 Arbeidsgivers redegjøringsplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 24.

Redegjøringsplikten gjelder for virksomheter som har aktivitetsplikt etter § 24 og som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjøringsplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

### § 26 Rett til individuell tilrettelegging

Arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetansutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

### § 27 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

## Kapittel 6 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

### § 28 Håndheving av loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- a) universell utforming av IKT i § 14,
- b) universell utforming av bygg, anlegg mv. i § 15,
- c) behandling av lønnsopplysninger i § 23 andre ledd,
- d) aktivt likestillingsarbeid i kapittel 4 og § 24 eller
- e) oppreisning og erstatning i § 31.

### § 29 Håndheving av reglene om universell utforming av IKT

Kongen utpeker hvilket organ som skal føre tilsyn med at kravene i § 14 om universell utforming av IKT overholdes.

Organet kan gi pålegg om retting mot en virksomhet som ikke oppfyller kravene gitt i medhold av § 14 fjerde ledd, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. Reglene i diskrimineringsombudsloven § 8 første til tredje ledd gjelder tilsvarende.

Organet kan kreve de opplysningene som er nødvendige for å gjennomføre sine oppgaver etter loven, samt kreve adgang til IKT-løsninger som nevnt i § 15. Det samme gjelder klageinstansen ved klage over vedtak etter annet ledd.

Søksmål om gyldigheten av vedtak truffet av dette organet eller av klageinstansen, må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Vedtaket kan ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet og klagen er avgjort.

Kongen kan gi forskrift om fastsettelse og gjennomføring av vedtak om tvangsmulkt.

### § 30 Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på:

- a) bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21,
- b) reglene om universell utforming i § 13 og

- c) reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

### § 31 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på:

- bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21 og
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

### § 32 Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

## Kapittel 7 Ikrafttredelse og endringer i andre lover m.m.

### § 33 Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

### § 34 Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.

### § 35 Endringer i andre lover

Fra den tid loven trer i kraft gjøres følgende endringer i andre lover:

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

#### § 3 a Forbud mot diskriminering

I vedtektene kan det ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til kjønn, *etnisitet*, *religion*, *livssyn*, *nedsatt funksjonsevne*, *seksuell orientering*, *kjønnsidentitet* eller *kjønnsuttrykk*. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett. Ved *diskriminering* gjelder likestillingsloven, *diskrimineringsloven om etnisitet*, *diskriminerings- og tilgjengelighetsloven* og *diskrimineringsloven om seksuell orientering*.

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

#### § 1-8 Forbud mot diskriminering

Ved utleie av husrom kan det ikke tas hensyn til kjønn, *etnisitet*, *religion*, *livssyn*, *nedsatt funksjonsevne*, *seksuell orientering*, *kjønnsidentitet* eller *kjønnsuttrykk*. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. Ved *diskriminering* gjelder likestillingsloven, *diskrimineringsloven om etnisitet*, *diskriminerings- og tilgjengelighetsloven* og *diskrimineringsloven om seksuell orientering*.

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

#### § 1-4 Forbud mot diskriminering

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, *etnisitet*, *religion*, *livssyn*, *nedsatt funksjonsevne*, *seksuell orientering*, *kjønnsidentitet* eller *kjønnsuttrykk*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller ha vekt ved tildeling av bustad. Ved *diskriminering* gjeld likestillingsloven, *diskrimineringsloven om etnisitet*, *diskriminerings- og tilgjengelighetsloven* og *diskrimineringsloven om seksuell orientering*.

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

§ 1-5 *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, *etnisitet, religion, livssyn, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett. *Ved diskriminering gjeld likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.*

5. I lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda gjøres følgende endringer:

§ 1 andre ledd skal lyde:

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

1. *Likestillingsloven*, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
2. *Diskrimineringsloven om etnisitet*, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
3. *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
4. *Diskrimineringsloven om seksuell orientering*, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
5. *Arbeidsmiljøloven* kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-9.
6. *Eierseksjonsloven* § 3 a annet ledd.
7. *Husleieloven* § 1-8 annet ledd.
8. *Budstadbyggjelagslova* § 1-4 annet ledd.
9. *Burettslagslova* § 1-5 annet ledd.

§ 3 første ledd skal lyde:

Ombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, *etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk* på alle samfunnsområder. På arbeidslivets område skal ombudet også arbeide for å fremme likebehandling uavhengig av politisk syn, medlemskap i *arbeidstakerorganisasjon* og alder.

§ 5 første ledd skal lyde:

Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal bestå av en leder, en nestleder og *åtte* øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være *seks* varamedlemmer. Nemnda inndeles i to avdelinger. Lederen og nestlederen deltar i *hver sin* avdeling.

6. I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 13-1 skal lyde:

§ 13-1 *Forbud mot diskriminering*

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i *arbeidstakerorganisasjon* eller alder er forbudt.

(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

(5) Ved diskriminering på grunn av *etnisitet, religion* og livssyn gjelder diskrimineringsloven om *etnisitet*.

(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

(7) *Ved diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk* gjelder *diskrimineringsloven om seksuell orientering*.

§ 13-4 skal lyde:

§ 13-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger *om hvordan* de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

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

(3) *Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i likestillingsloven § 18, diskrimineringsloven om etnisitet § 17 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16.*

§ 13-9 første ledd skal lyde:

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 13-1 kan kreve oppreisning og *erstatning uavhengig av om*

*arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.*

§ 13-9 andre ledd oppheves.

§ 13-9 tredje ledd blir nytt andre ledd.

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 6. juni 2013

**Gunn Karin Gjul**

ordfører og leder

Vedlegg**Brev fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til familie- og kulturkomiteen, datert 3. juni 2013****Prop. 88 L (2012-2013) Diskrimineringslovgivning - Svar på spørsmål fra Familie- og kulturkomiteen om lovteknisk bistand**

Jeg viser til brev fra Stortingets familie- og kulturkomité 30. mai 2013. Komiteen ber om lovteknisk bistand til å legge inn særbestemmelser om trossamfunn i likestillingsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering. Komiteen ber videre om lovteknisk bistand til å legge inn og plassere samlekategorien "liknende vesentlige forhold ved en person" i det nye diskrimineringslovverket.

**Særbestemmelse om trossamfunn**

Et særlig unntak for trossamfunn kan formuleres på følgende måte:

## LIKESTILLINGSLOVEN § 6, NYTT ANDRE LEDD:

*Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av kjønn som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er tillatt. Ved ansettelser i trossamfunn må kravet til et bestemt kjønn i tillegg ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke."*

## DISKRIMINERINGSLOVEN OM SEKSUELL ORIENTERING § 6, NYTT ANDRE LEDD:

*Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)/(samlivsform)<sup>1</sup> som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er tillatt. Ved ansettelser i trossamfunn må kravet til (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)/(samlivsform) i tillegg ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke."*

**Samlekategori**

Jeg vil bemerke at det er vanskeligere å innpasse en samlekategori på en måte som gir mening i en lovmodell med særlover enn i en samlet lov, slik Diskrimineringslovutvalget foreslo. Samlekategorien "liknende vesentlige forhold ved en person" kan lovteknisk eventuelt tas inn på følgende måte:

<sup>1</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 13-4 (2), hvor begrepet samlivsform brukes.

## DISKRIMINERINGSLOVEN OM SEKSUELL ORIENTERING § 5 FØRSTE LEDD:

Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

## LIKESTILLINGSLOVEN § 5 FØRSTE LEDD:

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

## DISKRIMINERINGSLOVEN OM ETNISITET § 6 FØRSTE LEDD:

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

## DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOVEN § 5 FØRSTE LEDD:

Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. *Det samme gjelder diskriminering på grunn av andre liknende vesentlige forhold ved en person.* Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig nedsatt funksjonsevne. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne hos en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

