



Innst. 388 L

(2016–2017)

Innstilling til Stortinget fra familie- og kulturkomiteen

Prop. 80 L (2016–2017)

Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

Barne- og likestillingsdepartementet legger i proposisjonen frem forslag til ny diskrimineringsombudslov. Loven erstatter lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

For å ivareta hensynet til en helhetlig fremstilling er også enkelte temaer som fremgår av lovens forskrift omtalt i proposisjonen.

Diskrimineringsombudsloven med forskrift gir regler for organiseringen av og virksomheten til dagens håndhevingsapparat, som består av Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda).

Det er flere forhold ved dagens håndhevingsapparat som ligger til grunn for forslaget om ny organisering. For det første kan en sammenblanding av ombudets pådriver- og håndheverrolle være prinsipielt uheldig fordi en slik dobbeltrolle kan være egnet til å svekke tilliten til ombudet i lov håndheverspørsmålene. For det andre er saksbehandlingstiden i dagens håndhevingsapparat svært lang. Det kan gå opp til to år før en sak er endelig avgjort. Dette er belastende både for den som er anklaget for diskriminering, og for den som har anlagt en sak om diskriminering.

Lang saksbehandlingstid svekker også effektiviteten og gjennomføringen av diskrimineringsregelverket. For det tredje har ikke håndhevingsapparatet myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning. Både reelle og allmennpreventive hensyn tilsier at overtredelser av diskrimineringsregelverket bør ha konsekvenser.

Ombudet har i dag både en pådriver- og en lov håndheverrolle. Departementet ønsker at ombudet skal kunne være en uavhengig, klar og samfunnskritisk røst i pådriverarbeidet på diskrimineringsområdet, og foreslår derfor å skille ut lov håndheveroppgavene fra ombudet. Dette vil tydeliggjøre og styrke pådriverrollen og også bidra til å sikre ombudets legitimitet overfor myndigheter, brukere og interessenter. Ombudet vil med dette bli et rendyrket uavhengig pådriverorgan som skal følge utviklingen i samfunnet med sikte på å avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling.

Håndheveroppgavene skal overføres til et nytt og styrket håndhevingsapparat som skal behandle sakene i én instans. Lederne i den nye nemnda skal som hovedregel ha dommererfaring, og nemnda skal gis myndighet til å fastsette oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold. En styrket nemnd med effektive sanksjonsmuligheter vil bidra til en effektiv gjennomføring av diskrimineringsvernet.

1.2 Nærmere om forslagene i proposisjonen

1.2.1 Lov håndheveroppgavene skilles ut fra Likestillings- og diskrimineringsombudet

Departementet foreslår å skille ut lov håndheverrollen fra ombudets oppgaveportefølje. Lov håndheveroppgavene foreslås overført til et nytt håndhevingsapparat. En tydelig rolledeling vil gi bedret le-

gitimitet og økt profesjonalitet både for pådriver- og lovhåndheverrollen.

Ombudet vil med dette styrkes som pådriverorgan med ansvar for å bidra til økt likestilling i samfunnet gjennom bl.a. bevisstgjøring og holdningsendringer, informasjonsarbeid, formidling av kunnskap om likestilling og overvåkning av hva slags diskriminering som skjer. Det vil gi ombudet en friere stilling i pådriverfunksjonen, slik at de ikke må balansere mellom hensynet til nøytralitet i lovhåndheverrollen og nødvendigheten av å være en klar og samfunnskritisk røst i pådriverarbeidet.

Departementet foreslår også å videreføre ordningen med at ombudet gir rettighetsveiledning om diskrimineringslovgivningen, herunder veiledning om aktivitetsplikten overfor arbeidsgivere.

Ombudet skal i tillegg føre tilsyn med nasjonal gjennomføring av FNs kvinnekonsklusjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

1.2.2 Et nytt håndhevingsapparat – én instans

Departementet foreslår at et nytt håndhevingsapparat bygges opp rundt en nemnd – der alle saker behandles i én instans.

Denne modellen vil gi en rask og effektiv saksbehandling fordi en bare må forholde seg til én instans. Behandlingen av en sak i to instanser tar i gjennomsnitt dobbelt så lang tid. En endring som her skissert vil kunne gi en total tidsbesparelse på så mye som opptil ett år per sak. Muligheten for å bringe saken inn for domstolene til full overprøving, på ethvert stadium i forvaltningsbehandlingen, vil bestå.

1.2.3 Skjerpede kvalifikasjonskrav til nemndledere

Departementet foreslår en skjerpelse av kvalifikasjonskravene til nemndlederne, slik at det i tillegg til juridisk utdanning som hovedregel skal stilles krav om dommererfaring. Nemndledere med dommererfaring vil sikre profesjonaliseringen av en ny nemnd.

Departementet legger til grunn at nemndas øvrige medlemmer som hovedregel også skal være jurister. Nemndas oppgaver er i all hovedsak knyttet til lovhåndheving. Juridisk kompetanse blant nemndas medlemmer er derfor viktig for at nemnda skal ha de beste forutsetningene for å treffe materielt riktige avgjørelser. Det kan imidlertid være viktig at også andre fagdisipliner enn jus er representert, og det åpnes derfor også for at personer som har særskilt relevant kompetanse innen likestilling og ikke-diskriminering, kan oppnevnes som medlemmer i nemnda.

1.2.4 Effektivisert saksbehandling

Gode saksbehandlingsregler kan bidra til en mer effektiv saksbehandling, effektiv ressursbruk og rettssikkerhet. Departementet foreslår derfor, blant annet, følgende endringer i saksbehandlingsreglene:

- Nemndleder gis myndighet til i særlige tilfeller å henlegge en sak hvis vedkommende ikke finner grunn til videre behandling. Dette gjelder blant annet saker som etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig, eller som er åpenbart grunnløse.
- Nemndleder gis myndighet til å avvise saker der det diskriminerende forhold ligger mer enn tre år tilbake i tid.
- Nemndleder gis myndighet til å avgjøre enklere saker som en ren kontorforretning, blant annet saker om pålegg, avvisning og henleggelse.
- Saksbehandlingen i nemnda skal som hovedregel være skriftlig, men med mulighet for en utvidet muntlig bevisførsel i saker der muntlig behandling er nødvendig for å opplyse saken. Partene skal ha en ubetinget rett til å kreve muntlig behandling i saker der det er krevd oppreisning.

1.2.5 Nemnda gis myndighet til å ilegge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold

Departementet foreslår at en ny nemnd gis myndighet til å ilegge oppreisning i diskrimineringssaker innenfor arbeidslivet.

Hverken ombudet eller dagens nemnd har myndighet til å fastsette oppreisning og erstatning. Etter gjeldende regler må den som har vært utsatt for diskriminering, selv reise sak for domstolene for å få oppreisning og erstatning. Rettspraksis viser imidlertid at svært få saker om erstatning og oppreisning blir brakt inn for domstolene. Kostnadene ved domstolsbehandling er høye, og en langvarig prosess kan oppleves som belastende.

Både lavterskelhensyn, ressurs hensyn og hensynet til et effektivt diskrimineringsvern tilsier at håndhevingsapparatet bør gis myndighet til å ilegge oppreisning. Et lavterskeltilbud i saker om oppreisning vil innebære en vesentlig styrking av diskrimineringsvernet, fordi det legger til rette for en mer effektiv reaksjon for den som har blitt diskriminert.

Departementet foreslår i tillegg at en ny nemnd gis en begrenset adgang til å tilkjenne erstatning for økonomisk tap i enkle saksforhold, både innenfor og utenfor arbeidslivet.

Det legges til rette for en rettssikker behandling av disse sakene gjennom en styrket nemnd og gode saksbehandlingsregler.

1.3 Høringen

Barne- og likestillingsdepartementet sendte 19. oktober 2016 høringsnotat med forslag til ny diskrimineringsombudslov på høring med seks ukers frist.

Høringsinstansene er delt i spørsmålet om hvorvidt lovhåndheveroppgavene skal skilles ut fra ombudet og overføres til et nytt håndhevingsapparat. Høringsinstansene er også delt i synet på hvorvidt et nytt håndhevingsapparat skal bygges opp som en ren én-instansmodell. Flere høringsinstanser har gitt tilbakemelding om at de mener det er unødvendig å stille krav om dommererfaring for nemndas ledere. Flere høringsinstanser har gitt uttrykk for at de mener en ny nemnd bør gis myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Høringsinstansenes syn er ellers nærmere omtalt i kapittel 6–10 i proposisjonen.

1.4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det legges i proposisjonen til grunn at de foreslåtte endringene gjennomføres innenfor gjeldende budsjettammer.

Forslagene vil ikke medføre vesentlige kostnader for privatpersoner, næringslivet, fylkeskommuner eller kommuner.

I dag foretas håndhevingen av diskrimineringslovene av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Gjeldende håndhevingsapparat har et årlig budsjett (for 2017) på til sammen 60 320 000 kroner, fordelt med 53 907 000 kroner på ombudet og 6 413 000 kroner på nemnda. De berørte virksomhetene – ombudet og nemnda – har begge kontorsted i Oslo sentrum.

Det legges til grunn som et utgangspunkt at det foretas en bevilgningsendring mellom ombudet og nytt håndhevingsapparat som innebærer at ombudets bevilgning reduseres med utgangspunkt i kostnadene for om lag 12 til 18 årsverk.

Departementet legger til grunn at forslaget til et styrket håndhevingsapparat vil kunne gi nytteeffekter for samfunnet generelt. En effektiv håndheving av diskrimineringsvernet vil kunne ha en preventiv effekt på sikt. Det er imidlertid vanskelig å måle den konkrete samfunnsøkonomiske nytteeffekten av forslaget.

Når det gjelder nytten av å styrke en ny diskrimineringsnemnds myndighet, vil nytteeffekten være vanskelig å måle ut fra lønnsomhetskriterier. Departementet mener likevel at en styrket myndighet:

- Vil kunne virke preventivt ved at færre utsettes for diskriminering. Det må antas at arbeidsgivere allerede gjør sitt ytterste for ikke å bryte med gjeldende regler på området, men departementet mener likevel at faren for å bli ilagt oppreisning vil gi et insitament til å innarbeide gode rutiner

på arbeidsplassen som kan bidra til å forebygge diskriminering.

- Vil kunne avlaste domstolene fordi partene ikke lenger må ta en sak til domstolene for å få et vedtak om oppreisning eller erstatning i enkle saksforhold.
- Vil gi en nytteeffekt for enkeltpersoner som utsettes for diskriminering ved at man kan tilkjennes oppreisning eller erstatning i enkle saksforhold gjennom et lavterskeltilbud, og ikke lenger må gå veien om en langvarig og kostbar domstolsbehandling.

For offentlige og private arbeidsgivere vil forslaget få konsekvenser dersom lovpålagte plikter etter likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene overtres.

En ny nemnd vil da kunne pålegge arbeidsgiver å betale oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning for økonomisk tap i enkle saksforhold både innenfor og utenfor arbeidslivet. Vedtakene vil være begrenset til konkrete og individuelle tilfeller.

For å lette en ny nemnds arbeidsbyrde legger departementet til grunn at det skal tas sikte på at utmålingen av oppreisning i størst mulig grad standardiseres. Dette vil gi bedre forutsigbarhet og en enklere saksgang. Departementet forutsetter at oppreisningsbeløpene som hovedregel vil ligge et sted i sjiktet mellom kr 20 000 og kr 80 000, med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller.

Når det gjelder erstatning for økonomisk tap i enkle saksforhold, legger departementet til grunn at dette i de fleste tilfeller vil dreie seg om beskjedne beløp.

De øvrige forslagene knyttet til nemndas myndighet når det gjelder å overprøve forvaltningens vedtak som arbeidsgiver antas ikke å få økonomiske og administrative konsekvenser for nemndas virksomhet. For næringslivet for øvrig påregnes ingen vesentlige konsekvenser, plikter eller rettigheter.

For private vil forslaget få konsekvenser dersom lovpålagte plikter etter likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene overtres. En ny nemnd vil da kunne pålegge private å betale erstatning for økonomisk tap i enkle saksforhold både innenfor og utenfor arbeidslivet. Departementet legger til grunn at dette i de fleste tilfeller vil dreie seg om beskjedne beløp.

Myndigheten til å fastsette oppreisning vil bare rette seg mot arbeidsgivere og får dermed ikke konsekvenser for privatpersoner.

2. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Arild Grande, Lasse Juliussen, Hege Haukeland Liadal og Sonja Mandt, fra Høyre, lederen Svein Harberg, Kårstein Eidem Løvaas og Mette Tønder, fra Fremskrittspartiet, Anders Anundsen og Ib Thomsen, og fra Kristelig Folkeparti, Geir Jørgen Bekkevold, viser til at departementet med sitt forslag til ny diskrimineringsombudslov vil skille mellom diskrimineringsombudets nåværende dobbeltrolle som pådriver og håndhever. Begrunnelsen for forslaget om ny organisering er tredelt, oppgir departementet: 1) Sammenblanding av ombudets pådriver- og håndheverrolle kan være prinsipielt uheldig fordi en slik dobbeltrolle kan være egnet til å svekke tilliten til ombudet i lov håndhever spørsmålene. 2) Saksbehandlingstiden i dagens håndhevingsapparat er svært lang. Det kan gå opptil to år før en sak er endelig avgjort. 3) Håndhevingsapparatet har ikke, slik det i dag er organisert, myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning. Både reelle og allmennpreventive hensyn tilsier at overtredelser av diskrimineringsregelverket bør ha konsekvenser.

Komiteen merker seg at departementet mener den nye organiseringen vil tydeliggjøre og styrke pådriverrollen til ombudet og bidra til å sikre dets legitimitet overfor myndigheter, brukere og interessenter. I tillegg er hensikten at ombudet som et rendyrket uavhengig pådriverorgan skal følge utviklingen i samfunnet med sikte på å avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling. Videre viser komiteen til at departementet foreslår å opprette en ny nemd som skal behandle alle sakene i én instans og slik fungere som håndhevingsapparat. Kvalifikasjonskravene til lederne i den nye nemnda skal skjerpes, og de skal som hovedregel ha dommererfaring. Nemnda skal også gis myndighet til å fastsette oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold.

Komiteen merker seg at departementet mener at den nye modellen vil kunne gi en total tidsbesparelse på så mye som opptil ett år per sak. Muligheten for å bringe saken inn for domstolene til full overprøving, på ethvert stadium i forvaltningsbehandlingen, vil bestå. Departementet foreslår for øvrig flere endringer i saksbehandlingsreglene med henblikk på å effektivisere ressursbruk og saksbehandlingen.

Komiteen er kjent med at høringsinstansene er delt i synet på hovedgrepene som foreslås i dette lovforslaget. Komiteen merker seg i særskilt grad to av Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) innsigelser, som for det første peker på utfordringene ved å splitte et allerede lite fagmiljø. LDO mener det-

te vil svekke arbeidet med det strukturelle diskrimineringsvernet ettersom vekselvirkningen mellom oppgavene som lov håndhever og pådriver forsvinner dersom de skilles ad slik departementet foreslår. Der nest peker LDO på de ressursmessige utfordringene den nye organiseringen medfører, og understreker at en deling og eventuell flytting av ny nemnd vil kreve økonomiske ressurser ut over gjeldende budsjettrammer.

Videre viser komiteen til høringsuttalelsen fra Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), som er positiv til at pådriver- og håndheveroppgavene skilles ad, men kritisk til at en ny nemnd skal få myndighet til å ilegge oppreisning og erstatning i nærmere bestemte saksforhold. NHO uttrykker også bekymring for at forslaget «går altfor langt i å vektlegge effektivitetshensyn på bekostning av hensynet til rettssikkerheten for den av partene som blir anklaget for diskriminering».

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet påpeker at saksbehandlingstiden i håndhevingsapparatet er svært lang med dagens inndeling. Disse medlemmer forutsetter at regjeringen følger økonomien og kompetansemiljøene nøye under omorganiseringen, og eventuelt kommer tilbake til Stortinget på egnet måte. Disse medlemmer støtter regjeringens saksgang.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Kristelig Folkeparti merker seg at verken departementet eller samtlige høringsinstanser ønsker at de foreslåtte endringer skal svekke diskrimineringsvernet, snarere tvert om. I tillegg mener disse medlemmer at det er viktig at rettssikkerheten ivaretas, også for den av partene som blir anklaget, selv på bekostning av effektivitetshensyn. Det er disse medlemmers oppfatning at den foreslåtte delingen av ombud og ny nemnd vanskelig kan gjennomføres innenfor gjeldende budsjettammer uten at det vil gå på bekostning av kvaliteten på fagmiljøene så vel som gjennomføringsevnen til de to separate instansene, noe som igjen i realiteten vil svekke diskrimineringsvernet for den enkelte.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet viser til at LDO gjør et uvurderlig arbeid, både som pådriver og håndhever, for å øke likestillingen og hindre diskriminering. Det er i underkant av ti år siden LDO ble det det er i dag. Organisasjonen har fått satt seg, den fungerer godt, og man har store fordeler av et etablert, tverrfaglig og samlet kompetansemiljø. Disse medlemmer mener at organisatoriske endringer på likestillings- og diskrimineringsområdet bør gjøres dersom det kan føre til et styrket arbeid mot diskriminering og for økt like-

stilling, men kan ikke se at den foreliggende proposisjonen vil gjøre dette. Tvert imot frykter disse medlemmer at likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet vil bli betydelig svekket dersom forslaget blir gjennomført.

Disse medlemmer viser til at LDO opplyser at antallet stillinger som nå foreslås overført til den nye nemda, er rundt dobbelt så mange som jobber med klagesaksbehandling i dag, og til at de foreslåtte endringer skal gjøres innenfor dagens budsjettammer. Når disse premisene kommer på toppen av at man mister fordelene ved å ha et sterkt og samlet fagmiljø, er det etter disse medlemmers syn vanskelig å forstå hvordan regjeringen kan hevde at pådriverrollen med dette forslaget vil styrkes.

Disse medlemmer viser videre til at organisasjonene JURK, FRI og Antirasistisk Senter avviser argumentet om at ombudet har en prinsipielt uheldig dobbeltrolle. De viser til at de ikke kan se belegg for at rollekonflikt er et reelt problem i dag, men at tosidigheten tvert imot er med på å styrke pådriverfunksjonen uten at det går ut over LDOs nøytralitet i enkeltsaker.

Disse medlemmer viser til Skjeie-utvalget, som heller ikke kunne finne at de to hovedfunksjonene ble skjevt vektet, ei heller at pådriverarbeidet hadde svekket lovhåndhevingen eller gitt ombudet redusert legitimitet som lovhåndhever. Disse medlemmer mener at dagens organisering gjør at ombudet i sitt pådriverarbeid drar lærdom av lovhåndhevingsjobben og kan foreslå politikk som forebygger tilsvarende saker. Disse medlemmer mener dette styrker ombudet som kompetansemiljø.

Disse medlemmer er i utgangspunktet positive til å etablere statlige arbeidsplasser utenfor Oslo, men viser til at man av erfaring fra andre statlige flyttinger vet at få, om noen, medarbeidere blir med når arbeidsplassen flyttes. Disse medlemmer frykter at en utflytting av nemdsoppgavene vil føre til at håndheverapparatet vil være svekket i mange år.

Disse medlemmer viser til at den lange saksbehandlingstiden i LDO er blant argumentene for å skille ut en egen nemnd. Disse medlemmer støtter at det arbeides for å få ned saksbehandlingstiden, men mener dette bør gjøres uten å skille ut håndheverrollen. Disse medlemmer merker seg også at mange høringsinstanser, spesielt på arbeidsgiversiden, er bekymret for hvordan rettssikkerheten skal ivaretas dersom sakene skal behandles i kun én instans.

Disse medlemmer peker på at regjeringen selv i de siste forslagene til statsbudsjett rapporterer om en økende utadrettet pådrivervirksomhet fra ombudets side, og at et flertall i Stortinget har støttet og støtter denne utviklingen. Videre peker disse medlemmer på at ombudet opplever en økende

mengde klagesaker. Disse medlemmer viser til at ombudet til tross for dette ikke har blitt styrket økonomisk de siste årene. Videre viser disse medlemmer til sine alternative budsjetter fra 2013–2017, hvor disse medlemmer har foreslått styrkede økonomiske rammevilkår for ombudet for å understøtte og medvirke til økt utadrettet pådrivervirksomhet samt muligheter for håndtering av økende saksmengde.

Disse medlemmer viser til at et av argumentene for å skille ut håndheveroppgavene i en egen nemnd, er en oppfatning om at dagens dobbeltrolle er prinsipielt uheldig. Disse medlemmer viser til at mange høringsinstanser, som JURK, FRI og Antirasistisk Senter, avviser dette argumentet da det ikke belegges med fakta at rollekonflikt er et reelt problem i dag. Tvert imot er tosidigheten med på å styrke pådriverfunksjonen uten at det går ut over LDOs nøytralitet i enkeltsaker. Disse medlemmer viser til at konklusjonen var den samme da LDOs to roller ble vurdert av Skjeie-utvalget (fem år etter at LDO den gang var omorganisert), som ikke kunne finne at de to hovedfunksjonene ble skjevt vektet, ei heller at pådriverarbeidet hadde svekket lovhåndhevingen eller gitt ombudet redusert legitimitet som lovhåndhever.

På bakgrunn av dette vil disse medlemmer avvise forslaget og fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen opprettholde dagens struktur og lokalisering av Likestillings- og diskrimineringsombudet, gi det myndighet til å kunne ilegge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold, samt styrke ombudets budsjett i statsbudsjettet for 2018.»

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet deler ikke i samme grad frykten for at vekselvirkningen mellom oppgavene som lovhåndhever og pådriver vil forsvinne dersom de skilles ad i tråd med foreliggende forslag. Det er disse medlemmers mening at forslaget i sum vil forhindre rolleblanding og slik sikre tilliten til ombudet. Disse medlemmer mener forslaget vil medføre at ombudet vil kunne opptre mer uavhengig og være en klar og samfunnskritisk røst i pådriverarbeidet på diskrimineringsområdet.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti er positiv til at en separat nemnd med myndighet til å fastsette oppreisning og erstatning kan styrke det reelle diskrimineringsvernet. Det vil for øvrig være avgjørende at departementet utreder hva det vil kreve av ressurser å sikre at fagmiljøet ivaretas og helst styrkes av denne endringen, og at regjeringen øker budsjettet i henhold til kostnadsbe-

regningene. Dette medlem er også opptatt av at ombudets viktige pådriverrolle og veiledningsfunksjon kommer styrket ut av endringen. Derfor fremmer dette medlem følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen utrede hva opprettingen og eventuell flytting av ny nemnd vil kreve av ressurser, forutsatt at både nemnd og ombud skal ivaretas som sterke faglige miljø, og dernest styrke ombudets budsjett for 2018 i henhold til beregningene.»

3. Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen opprettholde dagens struktur og lokalisering av Likestillings- og diskrimineringsombudet, gi det myndighet til å kunne ilegge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold, samt styrke ombudets budsjett i statsbudsjettet for 2018.

Forslag fra Kristelig Folkeparti:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen utrede hva opprettingen og eventuell flytting av ny nemnd vil kreve av ressurser, forutsatt at både nemnd og ombud skal ivaretas som sterke faglige miljø, og dernest styrke ombudets budsjett for 2018 i henhold til beregningene.

4. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og råar Stortinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Kapittel 1 Generelle bestemmelser

§ 1 Virkeområde

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

Ombudets og nemndas virksomhet omfatter:

- likestillings- og diskrimineringsloven, hvis ikke annet fremgår av denne loven

- arbeidsmiljøloven kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd
- eierseksjonsloven § 3 a
- husleieloven § 1-8
- bustadbyggjelagslova § 1-4
- burettslagslova § 1-5
- skipsarbeidsloven kapittel 10, med unntak av § 10-1

Nemndas håndheving, jf. § 7, omfatter ikke virksomheten til Stortinget, Riksrevisjonen, Stortingets ombudsmann for forvaltningen og andre organer for Stortinget. Den omfatter heller ikke virksomheten til domstolene, Domstoladministrasjonen, Innstillingsrådet for dommere og Tilsynsutvalget for dommere.

§ 2 Forholdet til forvaltningsloven

Dersom ikke annet er bestemt, gjelder forvaltningsloven for ombudets og nemndas virksomhet. Forvaltningsloven §§ 35 og 51 femte ledd gjelder ikke. Dersom nemndas vedtak er kjent ugyldig ved dom, gjelder likevel forvaltningsloven § 35 første ledd bokstav c.

Nemndas vedtak og beslutninger kan ikke påklages.

§ 3 Opplysningsplikt

Offentlige myndigheter plikter uten hinder av taushetsplikt å gi ombudet og nemnda de opplysningene som er nødvendige for å håndheve bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Slike opplysninger kan også kreves av andre som har vitneplikt etter tvisteloven. Tvisteloven § 24-8 tredje ledd gjelder tilsvarende. Avgjørelse som nevnt i tvisteloven § 22-6 første ledd annet punktum, § 22-7, § 22-8 annet ledd, § 22-9 annet til fjerde ledd, § 22-10 annet punktum og § 22-11 annet ledd, treffes av tingretten.

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

Kapittel 2 Likestillings- og diskrimineringsombudet

§ 4 Ombudets organisering

Likestillings- og diskrimineringsombudet utnevnes på åremål av Kongen i statsråd for en periode på seks år uten adgang til gjenoppnevning.

Ombudet er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet. Kongen eller departementet kan ikke instruere ombudet om ombudets faglige virksomhet.

§ 5 Ombudets oppgaver

Ombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion,

livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombudet skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Ombudet skal gi veiledning om bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning.

Ombudet skal føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med forpliktelsene Norge har etter:

- a) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner
- b) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering
- c) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 13. desember 2006 om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

Kapittel 3 Diskrimineringsnemnda

§ 6 *Nemndas organisering*

Nemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet. Kongen eller departementet kan ikke instruere nemnda om nemndas faglige virksomhet.

Nemnda inndeles i tre avdelinger. Nemnda skal bestå av tre ledere og seks øvrige medlemmer. Det skal i tillegg være seks varamedlemmer. Nemndas ledere deltar i hver sin avdeling. En leder oppnevnes som administrativ leder.

Nemndas ledere skal oppfylle kravene til dommere i domstoloven § 53 første ledd og § 54 annet ledd. Nemndas ledere skal ha dommererfaring, med mindre andre særlige kvalifikasjoner tilsier at slik erfaring ikke er nødvendig.

Medlemmer og varamedlemmer oppnevnes av Kongen for fire år, med mulighet for én gangs gjenoppnevning. Ved første gangs oppnevning oppnevnes halvparten av medlemmene og varamedlemmene for to år.

Ansatte i ombudet og departementet kan ikke oppnevnes som medlemmer i nemnda.

Sakene i nemnda forberedes av et sekretariat. Sekretariatets leder ansettes av departementet.

§ 7 *Nemndas ansvarsområde*

Nemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd, med unntak av følgende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven:

- a) § 13 første ledd om seksuell trakassering
- b) § 18 om universell utforming av IKT
- c) § 24 om offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling

- d) § 25 om arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling
- e) § 26 om arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling
- f) § 28 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.
- g) § 32 annet ledd om behandling av lønnsopplysninger
- h) § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap

§ 8 *Nemndas behandling av saken*

Nemnda behandler de sakene som bringes inn for den. En part, ombudet eller andre med rettslig klageinteresse kan bringe en sak inn for nemnda.

Nemnda skal ikke representere parten utad.

§ 9 *Skriftlig og muntlig saksbehandling*

Saksbehandlingen i nemnda er skriftlig. Nemnda skal vurdere om det av hensyn til sakens opplysning likevel bør gjennomføres muntlige forhandlinger. Avgjørelse om muntlige forhandlinger kan treffes av nemndleder. I saker hvor det er fremmet krav om oppreisning, har partene rett til muntlige forhandlinger.

§ 10 *Avvisning og henleggelse*

Nemnda skal avvise en sak som er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse. Nemnda skal også avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Nemnda kan avvise en sak hvis saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid.

Nemnda kan henlegge en sak dersom forholdet er av bagatellmessig art, forholdet det er klaget over åpenbart ikke er i strid med de bestemmelser som er nevnt i § 1 annet ledd, eller saken etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig. Beslutning om henleggelse skal grunngis.

Vedtak og beslutning etter første og annet ledd kan fattes av nemndleder.

§ 11 *Vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing, retting mv.*

Nemnda kan treffe vedtak dersom det foreligger et brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd, med mindre annet er bestemt.

Nemnda kan med de unntak som følger av §§ 14 og 15, pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget.

I saker der det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas behandling av saken, kan nemndleder treffe vedtak etter annet ledd.

§ 12 *Oppreisning og erstatning*

Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning i arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 annet ledd første punktum, arbeidsmiljøloven § 13-9 og skipsarbeidsloven § 10-9.

Nemnda kan enstemmig treffe vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd, dersom innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingssevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser.

§ 13 *Tvangsmulkt*

Nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg etter § 11 dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. Tvangsmulkt fastsettes som engangstvangsmulkt eller løpende dagmulkt. Tvangsmulkten begynner å løpe dersom frist for å etterkomme pålegget oversittes, og den skal løpe fram til pålegget er oppfylt.

Beslutning om ileggelse av tvangsmulkt kan treffes av nemndleder. En part kan begjære at en beslutning om ileggelse av tvangsmulkt skal prøves på ny. Forvaltningsloven §§ 28–36 gjelder tilsvarende.

Nemnda kan sette ned eller frafalle ilagt tvangsmulkt når særlige grunner taler for det.

Tvangsmulkten tilfaller staten, og den kreves inn av Statens innkrevingssentral.

Departementet kan i forskrift gi regler om tvangsmulkten størrelse, varighet og andre bestemmelser om fastsettelse og gjennomføring.

§ 14 *Nemndas myndighet overfor andre forvaltningsorganer*

Nemnda kan ikke treffe vedtak om at andre forvaltningsorganers vedtak innebærer brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd. Dette gjelder likevel ikke enkeltvedtak truffet av forvaltningsorganer i deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner. Nemnda kan ikke i noe tilfelle treffe vedtak rettet mot Kongen eller departementene.

I tilfeller som nevnt i første ledd skal nemnda gi en uttalelse om hvorvidt det forholdet som er brakt inn for nemnda, innebærer brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Dette gjelder likevel ikke saker om utnevning av dommere i statsråd.

§ 15 *Nemndas forhold til Arbeidsretten*

Reiser en sak for nemnda indirekte spørsmål om en tariffavtales eksistens, gyldighet eller forståelse, kan hver av partene i tariffavtalen få dette spørsmålet avgjort av Arbeidsretten.

Nemnda kan gi en uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelse i tariffavtale som er brakt inn for nemnda, er i strid med bestemmelsene nevnt

i § 1 annet ledd. Partene i tariffavtalen kan i slike tilfeller bringe spørsmålet om avtalens forhold til en bestemmelse nevnt i § 1 annet ledd inn for Arbeidsretten.

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

Nemnda kan ikke treffe avgjørelser som hører under Arbeidsretten etter lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister og lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister.

§ 16 *Domstolsbehandling*

Nemndas vedtak og beslutning om ileggelse av tvangsmulkt kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål om overprøving av nemndas vedtak eller beslutning om ileggelse av tvangsmulkt må reises innen tre måneder fra det tidspunktet partene ble underrettet om vedtak eller beslutning i nemnda. Reises ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som rettskraftig dom og kan fullbyrdes etter reglene som gjelder dommer. Nemnda kan gi oppfriskning for oversittelse av fristen i annet punktum etter reglene i tvisteloven §§ 16-12 – 16-14. Vedtaket om oppfriskning kan bringes inn for tingretten.

Søksmål om gyldigheten av nemndas vedtak og beslutninger rettes mot staten ved nemnda og anlegges for Oslo tingrett jf. tvisteloven § 4-4 (4) første punktum. Det samme gjelder lovligheten av forhold knyttet til ileggelse av tvangsmulkt etter § 13.

§ 17 *Forholdet til de alminnelige domstoler*

Så lenge en sak er til behandling i nemnda, kan ikke sakens parter bringe den inn for tingretten. Saken regnes for å være under behandling fra nemnda mottok klagen.

Er søksmål reist ved tingretten og en part ønsker saken avgjort av nemnda, kan retten stanse den videre behandlingen etter begjæring av parten. Tvisteloven § 16-15, § 16-18 tredje og fjerde ledd og § 16-19 gjelder tilsvarende. Ved rettens avgjørelse av om saken skal stanses, skal det legges vekt på om det er rimelig å stanse saken i påvente av nemndas avgjørelse når hensyn tas til tidsbruken og kostnadene som vil påløpe for partene ved stansing. Saken bringes i gang igjen i tingretten etter begjæring fra en av partene, men tidligst etter at vedtak er fattet, og senest innen én måned etter at vedtaket er forkynnet.

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

Den som forsettlig eller uaktsomt unnlater å etterkomme pålegg etter § 11 eller å oppfylle opplysningsplikten etter § 3, straffes med bøter.

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

§ 19 Påtale

Overtredelse av § 18 påtales kun etter begjæring av nemnda, med mindre offentlig påtale kreves av allmenne hensyn.

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

§ 20 Gjenåpning

Nemndas rettskraftige vedtak og beslutninger kan gjenåpnes etter begjæring fra en part. Saken kan gjenåpnes dersom

- a) det foreligger brudd på habilitetskrav i forvaltningsloven § 6
- b) det foreligger andre saksbehandlingsfeil og det ikke kan utelukkes at feilen var bestemmende for vedtakets innhold
- c) opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at vedtaket høyst sannsynlig ville blitt et annet.

Saken kan ikke gjenåpnes

- a) av en grunn som ble forkastet ved sakens behandling
- b) av en grunn som parten burde ha gjort gjeldende under sakens ordinære behandling, ved søksmål til tingretten eller ved begjæring om oppfriskning
- c) dersom det er rimelig sannsynlighetsovervekt for at en ny behandling av saken ikke vil lede til en endring av betydning for parten.

Vedtak om gjenåpning treffes av nemndleder.

Avslag på begjæring om gjenåpning kan bringes inn for tingretten. For øvrig gjelder tvisteloven §§ 31-6 til 31-9 så langt de passer.

Dersom nemnda treffer vedtak om gjenåpning, har parten krav på å få dekket sakskostnader etter reglene i forvaltningsloven § 36 første ledd. Forvaltningsloven § 36 annet ledd gjelder ikke.

§ 21 Retting og tilleggsavgjørelse

Nemnda kan rette et vedtak som på grunn av skrive- eller regnefeil, misforståelse, forglemmelse eller

lignende klar feil har fått en utforming som ikke stemte med nemndas mening.

Er det ikke truffet avgjørelse om noe som skulle vært avgjort, kan tilleggsavgjørelse avsies dersom begjæring om det fremmes innen fristen for å bringe saken inn for tingretten, jf. § 16 første ledd.

Nemndleder kan treffe vedtak etter første og annet ledd.

For øvrig gjelder tvisteloven §§ 19-8 og 19-9 tilsvarende.

Kapittel 4 Forskrift

§ 22 Myndighet til å gi forskrift

Departementet kan gi forskrifter om ombudets og nemndas organisering, oppgaver og saksbehandling.

Kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler

§ 23 Ikrafttredelse

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 10. juni 2015 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

§ 24 Overgangsregler

Saker om brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd som er brakt inn for ombudet eller nemnda før ikrafttredelsen av denne loven, overføres til nemnda for videre behandling. Nemnda skal også behandle nye saker som gjelder forhold fra før lovens ikrafttredelse, hvis forholdet var i strid med bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd eller tilsvarende bestemmelser slik de lød før ikrafttredelsen.

Saker som nevnt i første ledd skal behandles etter reglene i loven her. Det kan bare treffes vedtak som nevnt i §§ 11, 12 og 13 i den utstrekning det også var adgang til det før ikrafttredelsen av loven her.

§ 25 Endringer i annen lovgivning

Fra det tidspunktet loven trer i kraft, skal lov 18. mai 1979 nr. 18 om foreldelse av fordringer § 16 nr. 2 ny bokstav c lyde:

- c) tvist om krav som bringes inn for Diskrimineringsnemnda.

Nåværende bokstav c blir ny bokstav d.

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 1. juni 2017

Svein Harberg

leder

Geir Jørgen Bekkevold

ordfører

