



Lovvedtak 93

(2012–2013)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 441 L (2012–2013), jf. Prop. 88 L (2012–2013)

I Stortingets møte 10. juni 2013 ble det gjort slikt

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. Forbu-

det 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 forskjellsbehandling 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, unnlater 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. juni 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.

Dag Terje Andersen

president

