



# Lovvedtak 118

(2016–2017)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 389 L (2016–2017), jf. Prop. 81 L (2016–2017)

I Stortingets møte 12. juni 2017 ble det gjort følgende

## vedtak til lov

om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

### Kapittel 1 Innledende bestemmelser

#### § 1 *Formål*

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

#### § 2 *Saklig virkeområde*

Loven gjelder på alle samfunnsområder.

Loven gjelder ikke ved diskriminering på grunn av alder i forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven kapittel 13 og skipsarbeidsloven kapittel 10.

Departementet kan gi forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-7 første ledd.

#### § 3 *Geografisk virkeområde*

Loven gjelder i hele riket, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, og på norske skip og norske luftfartøyer, uansett hvor de befinner seg.

Kapittel 3 om universell utforming og individuell tilrettelegging, og §§ 24, 25 og 26 om aktivt likestillingsarbeid for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse, gjelder likevel ikke på Svalbard og Jan Mayen, installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, norske skip i utenriksfart og på norske luftfartøyer. Kongen kan gi forskrift om anvendelsen av de nevnte bestemmelsene på disse områdene.

#### § 4 *Ufravikelighet*

Bestemmelsene i denne loven, og forskrifter gitt i medhold av loven, kan ikke fravikes ved avtale.

#### § 5 *FNs rasediskrimineringskonvensjon*

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

### Kapittel 2 Forbud mot å diskriminere

#### § 6 *Forbud mot å diskriminere*

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

#### § 7 *Direkte forskjellsbehandling*

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

#### § 8 *Indirekte forskjellsbehandling*

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

#### § 9 *Lovlig forskjellsbehandling*

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

- a) har et saklig formål
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.

Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelaktige priser på grunn av alder, er ikke i strid med forbudet i § 6.

#### § 10 *Lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon*

Forskjellsbehandling på grunn av

- a) graviditet, fødsel og amming, herunder fravær etter arbeidsmiljøloven §§ 12-1, 12-2, 12-3 første ledd første punktum, 12-4 og 12-8, og
  - b) permisjon forbeholdt hver av foreldrene, jf. folketrygdloven § 14-12 første ledd
- er bare tillatt der forskjellsbehandlingen er nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming, eller der det foreligger andre åpenbare grunner. Forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

Ved forskjellsbehandling på grunn av permisjon ved fødsel eller adopsjon i perioder som ikke omfattes av første ledd, gjelder § 9 første ledd.

Ved ansettelse og oppsigelse er forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon aldri tillatt. Dette gjelder også ved forlengelse av midlertidig stilling.

#### § 11 *Adgang til positiv særbehandling*

Positiv særbehandling på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd er tillatt hvis

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

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

Brudd på §§ 17 og 18 om universell utforming og §§ 20, 21, 22 og 23 om individuell tilrettelegging regnes som diskriminering.

Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging, er uttømmende regulert i §§ 17 til 23 for de rettssubjektene og på de områdene disse bestemmelsene gjelder.

#### § 13 *Forbud mot å trakassere*

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

#### § 14 *Forbud mot å gjengjelde*

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som

har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt.

Forbudet etter første ledd gjelder tilsvarende overfor vitner i en klagesak, og overfor personer som bistår i en klagesak.

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har unnlatt å gjøre det de har blitt instruert til i strid med § 15.

#### *§ 15 Forbud mot å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjengjelde*

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere i strid med § 6, trakassere i strid med § 13, og gjengjelde i strid med § 14.

#### *§ 16 Forbud mot å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjengjelde eller instruere*

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere i strid med § 6, trakassere i strid med § 13, gjengjelde i strid med § 14, og instruere i strid med § 15.

### **Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging**

#### *§ 17 Universell utforming*

Offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjoner.

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

Plikten gjelder ikke utforming eller tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Ved vurderingen skal det særlig legges vekt på

- effekten av å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- om virksomhetens alminnelige funksjoner er av offentlig art
- kostnadene ved tilretteleggingen
- virksomhetens ressurser
- sikkerhetshensyn
- vernehensyn.

Plikten etter første ledd anses som oppfylt dersom virksomheten oppfyller krav til universell utforming i lov eller forskrift.

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

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

Løsninger for IKT som underbygger virksomhetens alminnelige funksjoner, og som er hovedløsning

rettet mot eller stilt til rådighet for allmennheten, skal være universelt utformet fra det tidspunktet som er fastsatt i § 41.

Med IKT menes teknologi og systemer av teknologi som brukes til å uttrykke, skape, omdanne, utveksle, lagre, mangfoldiggjøre og publisere informasjon, eller som på annen måte gjør informasjon anvendbar.

Plikten gjelder ikke IKT-løsninger der utformingen reguleres av annen lov eller forskrift.

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

#### *§ 19 Plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming*

Offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innen virksomheten. Det samme gjelder for private virksomheter rettet mot allmennheten.

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

Barn med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale barnehage-tilbud, for å sikre likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter.

Personer med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven av varig karakter for den enkelte, for å sikre et likeverdig tilbud.

Retten etter første og andre ledd gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- kostnadene ved tilretteleggingen
- virksomhetens ressurser.

#### *§ 21 Rett til individuell tilrettelegging for elever og studenter*

Elever og studenter med funksjonsnedsettelse 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. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- kostnadene ved tilretteleggingen
- virksomhetens ressurser.

### *§ 22 Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere*

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

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a) tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- b) kostnadene ved tilretteleggingen
- c) virksomhetens ressurser.

### *§ 23 Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter*

Gravide elever og studenter har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning og eksamen. Gravide arbeidstakere og arbeidssøkere har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a) tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for kvinners deltakelse i utdanning og arbeid
- b) kostnadene ved tilretteleggingen
- c) virksomhetens ressurser.

## **Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid**

### *§ 24 Offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål.

### *§ 25 Arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling*

Arbeidslivets organisasjoner skal, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

### *§ 26 Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling*

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidenti-

tet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

### *§ 27 Innhold i læremidler og undervisning*

I barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner som tilbyr opplæring med grunnlag i lov, skal læremidlene og undervisningen bygge på formålet med loven her.

### *§ 28 Kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.*

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

- a) Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
- b) Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- c) Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- d) Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire.
- e) Har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 pst.

Første ledd gjelder også ved oppnevning og valg av varamedlemmer.

Departementet kan gi dispensasjon fra kravet om kjønnsbalanse dersom det ikke har latt seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn.

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 regler etter denne paragrafen.

## **Kapittel 5 Særlige regler i arbeidsforhold**

### § 29 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold mv.

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

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

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

### § 30 Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser

Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers

- a) graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- b) religion eller livssyn
- c) etnisitet
- d) funksjonsnedsettelse
- e) seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

### § 31 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

Arbeidssøkere som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiveren skal opplyse om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner.

### § 32 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren 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 er offentlige etter offentleglova.

En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker etter denne bestemmelsen, skal

samtidig informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

### § 33 Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5, har rett til å

- a) vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling,
- b) nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og
- c) fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakere i virksomheten.

Første ledd gjelder 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 etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-8.

### § 34 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, uten hensyn til kjønn.

Retten etter første ledd gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

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

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

## Kapittel 6 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

### § 35 Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven

Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven følger av diskrimineringsombudsloven.

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

Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) skal føre tilsyn med at kravene i § 18, jf. § 41 om universell utforming av IKT, overholdes.

Difi kan gi pålegg om retting mot en virksomhet som ikke oppfyller plikten til universell utforming etter § 18 første ledd og forskrift gitt i medhold av § 18 fjerde ledd, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegget dersom fristen for

å etterkomme pålegget er oversittet. Reglene i diskrimineringsombudsloven § 13 første til tredje ledd gjelder tilsvarende.

Difi kan kreve de opplysningene som er nødvendige for å gjennomføre sine oppgaver etter loven, og kreve adgang til IKT-løsninger som nevnt i § 18. Det samme gjelder klageinstansen ved klage over vedtak etter andre ledd.

Søksmål om gyldigheten av vedtak truffet av Difi 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. Søksmål skal likevel i alle tilfelle kunne reises når det er gått seks måneder fra klage første gang ble fremsatt, og det ikke skyldes forsømmelse fra klagerens side at klageinstansens avgjørelse ikke foreligger.

Departementet kan i forskrift fastsette nærmere regler om utmåling av tvangsmulkt, og hvordan vedtak om tvangsmulkt skal gjennomføres.

### § 37 Bevisbyrde

Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd.

Dette gjelder ved påståtte brudd på

- bestemmelsene i kapittel 2, med unntak av § 13 sjette ledd,
- reglene om universell utforming i §§ 17 og 18,
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 20 til 23 og
- §§ 29, 30, 33 og 34.

### § 38 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt behandlet i strid med

- bestemmelsene i kapittel 2, med unntak av § 13 sjette ledd
- reglene om individuell tilrettelegging i §§ 20 til 23
- §§ 29, 30, 33 og 34

kan kreve oppreisning og erstatning.

I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides.

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

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

Den som i fellesskap med minst to andre personer grovt overtrer forbudet mot å

- diskriminere på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i § 6,
- trakassere på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i § 13,
- gjengjelde på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i § 14 eller
- instruere om å diskriminere på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i § 15,

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 kroppskrenkelse 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 med sivilrettslige reaksjoner.

Reglene om bevisbyrde i § 37 første ledd gjelder ikke ved håndhevingen av denne bestemmelsen.

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

I saker som behandles av 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, i tillegg til fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4, samtidig fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om sine kvalifikasjoner.

## Kapittel 7 Avsluttende bestemmelser

### § 41 Overgangsregler

Plikten etter § 18 første ledd inntreder tolv måneder etter at forskrift om innholdet i plikten etter § 18 fjerde ledd har trådt i kraft, eller tolv måneder etter at

forskriften gjøres gjeldende for nye pliktsubjekter. Eksisterende IKT-løsninger skal være universelt utformet fra 1. januar 2021.

Difi kan gi dispensasjon fra fristene dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner.

#### § 42 *Ikrafttredelse*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene, lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn og lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

#### § 43 *Videreføring av forskrifter*

Forskrifter gitt i medhold av lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene og i medhold av lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder også etter at denne loven har trådt i kraft.

#### § 44 *Endringer i andre lover*

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

1. Lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner:

§ 48 nr. 5 tredje og fjerde punktum oppheves.

2. Lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner § 3 a skal lyde:

#### § 3 a *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. 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 *likestillings- og diskrimineringsloven*.

3. Lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap:

§ 3-3 sjette og syvende ledd oppheves.

§ 3-3a tiende og ellefte ledd oppheves.

4. Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler § 1-8 skal lyde:

#### § 1-8 *Forbud mot diskriminering*

Ved utleie av husrom kan det ikke tas hensyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personsifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. Ved diskriminering gjelder *likestillings- og diskrimineringsloven*.

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

#### § 1-4 *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. 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 *likestillings- og diskrimineringsloven*.

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

#### § 1-5 *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. 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 *likestillings- og diskrimineringsloven*.

7. Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø-, arbeidstid og stillingsvern

§ 13-1 fjerde ledd skal lyde:

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn, *graviditet*, *permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon*, *omsorgsoppgaver*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder *likestillings- og diskrimineringsloven*.

§ 13-4 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i *likestillings- og diskrimineringsloven* § 30.

8. Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip

§ 10-1 fjerde ledd skal lyde:

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn, *graviditet*, *permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon*

*sjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder likestillings- og diskrimineringsloven.*

§ 10-4 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i *likestillings- og diskrimineringsloven* § 30.

**Olemic Thommessen**

president

