



Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad

Likestillings- og diskrimineringsloven

Lovkommentar

 Denne utgivelsen finnes også på www.juridika.no

Likestillings- og diskrimineringsloven

Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad

Likestillings- og diskrimineringsloven

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering

Lovkommentar

Universitetsforlaget

© Universitetsforlaget 2021

ISBN 978-82-15-03240-5

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med rettighets-
haverne er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller
tillatt gjennom avtale med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Utnyttelse i strid med lov eller
avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning og kan straffes med bøter eller fengsel.

Henvendelser om denne utgivelsen kan rettes til:

Universitetsforlaget AS

Postboks 508 Sentrum

0105 Oslo

www.universitetsforlaget.no

Forfatterne har mottatt støtte fra Det faglitterære fond.

Omslagsdesign: ANTI / Erik Johan Worsøe Eriksen

Omslag: Universitetsforlaget

Sats: ottaBOK

Trykk og innbinding: Livonia Print, Latvia

Boken er satt med: Times LT Std 10,5/12,5

Papir: 90 g Amber Graphic 1,25

Forord

Likestillings- og diskrimineringsretten er et fagfelt som handler om grunnleggende menneskerettigheter og som er sektoroverskridende. Det er et rettsområde i stadig utvikling, men som fortsatt ikke er veldig godt kjent. Vi har begge jobbet med diskrimineringsrett i mange år, og vi vet at det er et stort behov for kunnskap om likestillings- og diskrimineringsloven, både blant dem som utsettes for diskriminering, de som har plikt til å hindre diskriminering og blant rettsanvendere.

Likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt i 2017, og samlet fire diskrimineringslover i én, felles lov. Den gradvise utviklingen av diskrimineringslovgivningen som nå endte opp i en samlet og harmonisert lov, har ført til at det finnes en rekke relevante rettskilder som det kan være vanskelig å finne frem til. At det norske diskrimineringsvernet ikke kan løsrives fra det EU-rettslige og internasjonale vernet mot diskriminering, gjør dessuten at rettskildebildet kan fremstå som både uoversiktlig og fragmentert.

Vi har skrevet den lovkommentaren vi selv har savnet – en lovkommentar som kan gjøre det lettere å navigere i dette landskapet og finne frem til gode og riktige løsninger på diskrimineringsrettslige spørsmål. Vi håper at den er til nytte og inspirasjon.

Vi vil takke Universitetsforlaget ved Hedda Andenæs og Marie Isaksen for godt samarbeid underveis og god støtte i innspurten. Vi vil også takke Norsk faglitterær forfatterforening, som har bidratt til å gjøre utgivelsen mulig. Takk også til May Schwartz, Pål Magne Aanestad, Mariette Garborg og Thea Bull Skarstein som har bidratt med gjennomlesing og gode innspill underveis. Ikke minst vil vi rette en stor takk til ekstern manuskriptkonsulent lagdommer Thom Arne Hellerslia for grundig gjennomgang og konstruktive tilbakemeldinger.

Endelig vil vi takke familiene våre som har vært tålmodige gjennom dette prosjektet, og som sikkert er glade for at det nå kan bli mer likestilling på hjemmebane også! Takk særlig til Ingrid, Magnus, Hanna, Anna og Iver.

Harestua og Oslo, 31. desember 2020

Anne Jorun Ballangrud og Margrethe Søbstad

Innhold

Forord	5
Innledning	33
Overordnet om loven	33
Diskrimineringsvernet i annen lovgivning	34
Diskrimineringsvernets fremvekst i Norge	35
Et generelt diskrimineringsvern for alle diskrimineringsgrunnlag har vokst frem gradvis	35
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for kjønn	35
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for etnisitet, religion og livssyn	36
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for funksjonsnedsettelse	36
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	36
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for alder	37
Kronologisk oversikt over den gradvise utviklingen av diskrimineringsvern for andre grunnlag enn kjønn	37
Arbeidet med en felles likestillings- og diskrimineringslov	40
Ideen om en felles lov var ikke ny – NOU 2009: 14 <i>Et helhetlig diskrimineringsvern</i>	40
Regjeringens forslag til ny lov høsten 2015	41
Stortingets behandling av loven	42
Endringer etter vedtakelsen i 2017	43
Håndheving av diskrimineringslovgivningen	43
Lavterskeltilbud for veiledning og håndheving	43
Diskrimineringsnemnda	43
Likestillings- og diskrimineringsombudet	44
Grunnlovens diskrimineringsvern	46
Innledning	46
Grunnloven § 98 første ledd	46
Grunnloven § 98 andre ledd – ikke-diskrimineringsprinsippet ...	47
Hvem har rettigheter og plikter etter Grunnloven § 98 andre ledd?	48
Statens plikter etter Grunnloven § 98 andre ledd	49
Rekkevidden av diskrimineringsvernet i Grunnloven § 98 andre ledd	49

Grunnloven § 98 andre ledd vil ha betydning i motstridsspørsmål	51
Utformingen av Grunnloven § 98 andre ledd gir et dynamisk vern	51
Betydningen av internasjonale menneskerettigheter ved tolkningen av Grunnloven § 98 andre ledd	52
Internasjonale menneskerettigheter	53
Innledning	53
Oversikt over menneskerettskonvensjoner under Europarådet med bestemmelser om diskriminering	54
Oversikt over menneskerettskonvensjoner under FN med bestemmelser om diskriminering	55
Generelt om tolkning av konvensjoner	61
Overvåkning av konvensjonene	61
Internasjonale menneskerettigheters stilling i norsk rett	62
EU-rett	65
Innledning	65
EUs charter om grunnleggende rettigheter	66
Direktiver om ikke-diskriminering	66
Nye direktiver om tilgjengelighet	69
Direktivene er minimumsdirektiver	69
 Kapittel 1	
Innledende bestemmelser	70
§ 1. Formål	70
1.1 Oversikt	70
1.2 Første ledd	71
1.2.1 Fremme likestilling og hindre diskriminering	71
1.2.2 Diskrimineringsgrunnlagene i formålsbestemmelsen	72
1.2.3 «Andre vesentlige forhold ved en person»	72
1.3 Andre ledd	75
1.3.1 Likeverd	75
1.3.2 Like muligheter og rettigheter	75
1.3.3 Tilgjengelighet og tilrettelegging	76
1.4 Tredje ledd	76
1.4.1 Første punktum – kvinners og minoriteters stilling	76
1.4.2 Andre punktum – samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer	77
§ 2. Saklig virkeområde	77
2.1 Oversikt	78
2.2 Første ledd	79
2.2.1 Loven gjelder på alle samfunnsområder	79
2.2.2 Nærmere om «familieliv og rent personlige forhold»	79
2.2.3 Særlig om foreninger, klubber mv.	83
2.2.4 Nærmere om indre forhold i trossamfunn	86

2.2.5	Betydningen av grensedragningen mot familieliv og rent personlige forhold – håndheving	87
2.3	Andre ledd	88
2.4	Tredje ledd	89
§ 3.	Geografisk virkeområde	90
3.1	Oversikt	90
3.2	Første ledd	90
3.2.1	Loven gjelder «i hele riket»	90
3.2.2	Første ledd andre punktum – faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel	92
3.2.3	Første ledd andre punktum – norske skip og norske luftfartøyer	92
3.2.4	Norske foretak i utlandet	92
3.3	Andre ledd	92
3.3.1	Unntak for regler om universell utforming, individuell tilrettelegging og regler om aktivt likestillingsarbeid	92
3.3.2	Hva betyr det at reglene om universell utforming og individuell tilrettelegging ikke gjelder på de opplistede områdene?	93
3.3.3	Reglene om aktivt likestillingsarbeid knyttet til funksjonsnedsettelse gjelder ikke på de opplistede områdene	94
3.3.4	Betydningen av statens forpliktelser etter menneskerettskonvensjonene	94
§ 4.	Ufravikelighet	95
4.1	Oversikt	95
4.2	Nærmere om bestemmelsen	95
4.2.1	Avtalebegrepet	95
4.2.2	Hvilke avtaler rammes?	95
4.2.3	Konsekvensen av brudd på bestemmelsen i § 4	97
4.2.4	Håndheving	97
4.3	Internasjonal rett	97
4.4	EU-rett	97
§ 5.	FNs rasediskrimineringskonvensjon	98
5.1	Oversikt	98
5.2	Nærmere om rasediskrimineringskonvensjonen og gjennomføringen i norsk rett	99
5.2.1	Overordnet om konvensjonen	99
5.2.2	Generelt om tolkning av konvensjoner	99
5.2.3	Nærmere om gjennomføring av folkerettslige forpliktelser i norsk rett	101
5.2.4	Rasediskrimineringskonvensjonen – spørsmål om trinnhøyde og forrang	102
5.2.5	Kritikk mot Norge for inkorporeringsmåte og begrepsbruk	102

Kapittel 2

Forbud mot å diskriminere	103
§ 6. Forbud mot å diskriminere	103
6.1 Oversikt	103
6.2 Første ledd	105
6.2.1 Overordnet om første ledd	105
6.2.2 Kjønn	106
6.2.3 Graviditet	109
6.2.4 Permisjon ved fødsel og adopsjon	111
6.2.5 Omsorgsoppgaver	113
6.2.6 Etnisitet	116
6.2.7 Religion	123
6.2.8 Livssyn	128
6.2.9 Funksjonsnedsettelse	129
6.2.10 Seksuell orientering	135
6.2.11 Kjønnsideidentitet og kjønnsuttrykk	138
6.2.12 Alder	141
6.2.13 Kombinasjoner av disse grunnlagene	142
6.3 Andre ledd	145
6.3.1 Overordnet om andre ledd	145
6.3.2 Alle lovens diskrimineringsgrunnlag er omfattet av andre ledd	145
6.3.3 Andre ledd effektiviserer diskrimineringsvernet	145
6.3.4 Tidligere forhold	145
6.3.5 Antatte forhold	146
6.3.6 Fremtidige forhold	146
6.4 Tredje ledd	147
6.4.1 Diskriminering på grunn av tilknytning til en person (tilknytningsdiskriminering)	147
6.4.2 Ikke krav om kvalifisert tilknytning	147
6.4.3 Tilknytningsdiskriminering og identifikasjon med juridisk person	147
6.4.4 Internasjonalt vern mot tilknytningsdiskriminering	148
6.5 Fjerde ledd	148
6.6 Sanksjoner ved brudd på loven	149
6.6.1 Oversikt over sanksjonene	149
6.6.2 Erstatning og oppreisning	149
6.6.3 Straff	149
6.6.4 Pålegg om stansing, retting og andre tiltak	150
§ 7. Direkte forskjellsbehandling	150
7.1 Oversikt	150
7.2 Nærmere om definisjonen	151
7.2.1 Forskjellsbehandling som skyldes eller er direkte begrunnet i en egenskap eller forhold som er vernet etter loven	151

7.2.2	Forhold som er direkte avledet av eller unikt knyttet til et diskrimineringsgrunnlag	151
7.2.3	Hva skiller direkte forskjellsbehandling fra indirekte forskjellsbehandling?	152
7.2.4	Betydningen av skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling	154
7.3	Krav til hvem som må rammes	155
7.3.1	Kun fysiske personer er beskyttet	155
7.3.2	Krav om at personen må ha tilknytning til et diskrimineringsgrunnlag	156
7.4	Hvilke handlinger mv. omfattes?	156
7.4.1	Handlinger og unnlaterse	156
7.4.2	Ytringer	157
7.5	Ikke krav om diskriminerende hensikt eller skyld	157
7.6	Krav om negativ virkning	159
7.6.1	Konkret og direkte betydning	159
7.6.2	Handlinger der virkningen ikke har inntruffet ennå, eller der det ikke foreligger et direkte offer	159
7.6.3	Kravet til negativ virkning er ulikt ved direkte og indirekte forskjellsbehandling	160
7.6.4	Utgangspunktet er en objektiv vurdering	160
7.6.5	Bagatellmessige forhold	161
7.7	Kravet til sammenligningsperson og «tilsvarende situasjon»	162
7.7.1	«Tilsvarende situasjon»	162
7.7.2	Hypotetiske sammenligningspersoner	164
7.7.3	Sammenligning mellom personer innenfor ett og samme beskyttede diskrimineringsgrunnlag	165
7.7.4	Sammenligning med situasjoner på andre tidspunkt	165
7.8	Krav om årsakssammenheng	165
7.9	Bevisbyrde og beviskrav	166
7.10	Internasjonal rett	166
7.11	EU-rett	167
§ 8.	Indirekte forskjellsbehandling	167
8.1	Oversikt	167
8.2	Nærmere om definisjonen	168
8.2.1	«Å behandle ulike tilfeller likt»	168
8.2.2	«Tilsynelatende nøytral»	169
8.2.3	Forhold som rammer noen urimelig hardt uten å være direkte nøytrale	170
8.2.4	Skillet mellom indirekte og direkte forskjellsbehandling	171
8.3	Krav til hvem som må rammes	172
8.3.1	Kun fysiske personer er vernet	172
8.3.2	Krav om at personen må ha tilknytning til et diskrimineringsgrunnlag	172

8.3.3	Ikke krav om at alle i en gruppe, eller at kun personer i én gruppe, må rammes	172
8.4	Hvilke handlinger mv. omfattes?	173
8.4.1	Bestemmelser, betingelser, praksis, handlinger og unnlatelser	173
8.4.2	Ytringer	173
8.4.3	Unnlatelser i form av manglende tilrettelegging kan utgjøre indirekte diskriminering	174
8.5	Ikke krav om hensikt eller skyld	175
8.6	Krav om negativ virkning	176
8.6.1	Konkret og direkte betydning	176
8.6.2	Handlinger der virkningen ikke har inntruffet ennå, eller der det ikke foreligger et direkte offer	176
8.6.3	Utgangspunktet er en objektiv vurdering	177
8.6.4	Hvilken dokumentasjon av virkningen kreves?	177
8.6.5	Bagatellmessige forhold	177
8.7	Krav om sammenligningsperson	178
8.7.1	«Dårligere enn andre»	178
8.7.2	Hvem skal det sammenlignes med?	178
8.7.3	I utgangspunktet et gruppeperspektiv	178
8.7.4	Hvor stor del av gruppen må rammes?	178
8.8	Krav om årsakssammenheng	179
8.9	Bevisbyrde og beviskrav	180
8.10	Internasjonal rett	180
8.11	EU-rett	181
§ 9. Lovlig forskjellsbehandling		181
9.1	Oversikt	182
9.2	Første ledd	183
9.2.1	Overordnet om første ledd	183
9.2.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag er omfattet?	184
9.2.3	Hvilken type forskjellsbehandling er omfattet av første ledd?	184
9.2.4	Krav om saklig formål	184
9.2.5	Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå formålet	193
9.2.6	Krav om forholdsmessighet	195
9.2.7	Nærmere om språkkrav	199
9.2.8	Nærmere om lovlig forskjellsbehandling på grunn av alder	200
9.3	Andre ledd	205
9.3.1	Overordnet om andre ledd	205
9.3.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag er omfattet av bestemmelsen?	206
9.3.3	«Avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket»	207

9.3.4	Vilkårene i § 9 første ledd må være oppfylt	209
9.3.5	Forholdet mellom direkte forskjellsbehandling etter § 9 andre ledd og positiv særbehandling i § 11	209
9.4	Særlig om adgangen til religiøst begrunnet forskjellsbehandling i tros- og livssynssamfunn	210
9.4.1	Oversikt	210
9.4.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag omfattes?	211
9.4.3	Hva regnes som tros- og livssynssamfunn?	211
9.4.4	Hvem kan forskjellsbehandle på religiøst grunnlag?	211
9.4.5	Kravet om saklig formål	212
9.4.6	Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppfylle det saklige formålet	213
9.4.7	Forskjellsbehandlingen må være forholdsmessig	214
9.4.8	I arbeidsforhold er det tilleggskrav om at egenskapen har «avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket»	216
9.4.9	Adgangen til å forskjellsbehandle på grunn av religion versus de andre grunnlagene	219
9.4.10	Krav om lojalitet	222
9.4.11	Brudd på diskrimineringsforbudet som grunnlag for å nekte økonomisk tilskudd	223
9.4.12	Adgangen til religiøst begrunnet forskjellsbehandling – historikk	224
9.5	Tredje ledd	224
9.5.1	Overordnet om tredje ledd	224
9.5.2	Aldersgrenser som følger av lov er ikke i strid med forbudet i § 6	225
9.5.3	Aldersgrenser som følger av forskrift er ikke i strid med forbudet i § 6	226
9.5.4	Fordelaktige priser på grunn av alder er ikke i strid med forbudet i § 6	227
9.6	Internasjonal rett	229
9.6.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	229
9.6.2	FN-konvensjonene om menneskerettigheter	230
9.7	EU-rett	230
§ 10. Lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, ammig og permisjon ved fødsel eller adopsjon		232
10.1	Oversikt	232
10.2	Første ledd	234
10.2.1	Overordnet om første ledd	234
10.2.2	Første ledd bokstav a – graviditet, fødsel og amming	234
10.2.3	Første ledd bokstav b – permisjon forbeholdt hver av foreldrene	238
10.2.4	Nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming	239

10.2.5	«Andre åpenbare grunner»	240
10.3	Andre ledd	242
10.3.1	Overordnet om andre ledd	242
10.3.2	Forskjellsbehandling som ikke gjelder ansettelser og oppsigelser	242
10.3.3	Permisjoner som omfattes av andre ledd	242
10.3.4	Forskjellsbehandlingen må være saklig, nødvendig og forholdsmessig	243
10.3.5	Eksempler fra praksis	244
10.4	Tredje ledd	246
10.4.1	Ingen unntaksadgang ved ansettelser og oppsigelser	246
10.4.2	Hva menes med ansettelse og oppsigelse?	247
10.4.3	Forlengelse av midlertidige stillinger	247
10.4.4	Særlig om fleksibelt uttak av foreldrepermisjon	247
10.5	Internasjonal rett	247
10.5.1	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon	247
10.5.2	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	248
10.6	EU-rett	248
§ 11.	Adgang til positiv særbehandling	251
11.1	Oversikt	252
11.2	«Positiv særbehandling»	252
11.2.1	Hva er positiv særbehandling?	252
11.2.2	Skillet mellom positiv særbehandling og indirekte diskriminering	253
11.2.3	Skillet mellom positiv særbehandling og individuell tilrettelegging	254
11.2.4	Forskjellsbehandling begrunnet i hensynet til brukere av tjenester – positiv særbehandling eller direkte forskjellsbehandling?	255
11.2.5	Rekkevidden av adgangen til positiv særbehandling er omstridt	255
11.3	Diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av bestemmelsen	256
11.3.1	«Forhold som nevnt i § 6 første ledd»	256
11.3.2	Særlig om alder	256
11.3.3	Særlig om positiv særbehandling av menn	256
11.4	Bokstav a – særbehandlingen må være egnet til å fremme lovens formål	257
11.4.1	Særbehandlingen må være «egnet»	257
11.4.2	Lovens formål – fremme likestilling og hindre diskriminering	257
11.4.3	Hva er legitime mål – oppveie for ulemper og gi like muligheter, eller sikre et bestemt resultat?	258
11.4.4	Eksempler på ulemper og barrierer	259
11.4.5	Krav om underrepresentasjon	260

11.4.6	Forskjellsbehandling som er begrunnet i hensyn til andre enn de særbehandlingens rettes mot (tjenestemottakere o.l.)	261
11.5	Bokstav b – særbehandlingens må være forholdsmessig	262
11.5.1	Generelt om kravet til forholdsmessighet av tiltaket	262
11.5.2	Ansettelser	263
11.5.3	Trainee-stillinger/praksisplasser	266
11.5.4	Andre særtiltak i arbeidslivet	267
11.5.5	Særtiltak i utdanning	268
11.5.6	Kjønnsponng ved opptak til utdanning	268
11.6	Bokstav c – særbehandlingens må opphøre når formålet med den er oppnådd	270
11.7	Internasjonal rett	270
11.8	EU-rett	271
11.8.1	Positiv særbehandling på grunn av kjønn	271
11.8.2	Avgjørelser fra EU-domstolen og EFTA-domstolen om positiv særbehandling på grunn av kjønn	274
11.8.3	Positiv særbehandling på grunn av andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn	275
§ 12. Brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging		276
12.1	Oversikt	276
12.2	Første ledd	277
12.3	Andre ledd	277
12.3.1	Overordnet om andre ledd	277
12.3.2	Hva er uttømmende regulert for universell utforming?	278
12.3.3	Hva er uttømmende regulert for individuell tilrettelegging?	279
12.3.4	Gjelder avgrensningen også ikke-fysisk tilrettelegging?	280
12.4	Internasjonal rett	281
§ 13. Forbud mot å trakassere		281
13.1	Oversikt	282
13.2	Første ledd	283
13.2.1	Overordnet om trakasseringsforbudet	283
13.2.2	Krav om årsakssammenheng	284
13.2.3	Trakasseringsforbudet er absolutt	284
13.3	Andre ledd	285
13.3.1	Definisjonen av trakassering	285
13.3.2	Trakasseringen må være rettet mot en eller flere bestemte enkeltpersoner	285
13.3.3	Hvilken adferd omfattes av trakasseringsforbudet?	286
13.3.4	Kravene til adferdens formål eller virkning som følger av trakasseringsforbudet	287
13.3.5	Hvilke krav stiller trakasseringsforbudet til omfang og alvorlighetsgrad?	288

13.3.6	Stiller trakasseringsforbudet krav om at adferden er uønsket, eller at dette er uttrykt?	294
13.3.7	Skyldkrav ved brudd på forbudet mot trakassering	294
13.4	Tredje ledd	295
13.4.1	Definisjonen av seksuell trakassering	295
13.4.2	Hvilken type adferd omfattes av forbudet mot seksuell trakassering?	296
13.4.3	Den seksuelle oppmerksomheten må være uønsket	298
13.4.4	Krav til formål eller virkning av den seksuelle oppmerksomheten	300
13.4.5	Hvilke krav stiller forbudet mot seksuell trakassering til omfang og alvorlighetsgrad av adferden?	301
13.4.6	Nærmere om hvilke momenter som inngår i vurderingen av om den uønskede seksuelle oppmerksomheten utgjør seksuell trakassering	302
13.4.7	Skyldkrav ved seksuell trakassering	304
13.4.8	Særlig om forholdet mellom trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering	305
13.5	Fjerde ledd	305
13.6	Femte ledd	306
13.7	Sjette ledd	306
13.7.1	Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering – oversikt	306
13.7.2	Hvem omfattes av plikten i sjette ledd?	307
13.7.3	Ansvarsområdet for plikten i sjette ledd	307
13.7.4	Innholdet i plikten etter sjette ledd	308
13.7.5	Forholdet mellom plikten i § 13 sjette ledd og aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4	312
13.8	Bevisbyrde	312
13.9	Håndheving	313
13.10	Sanksjoner	314
13.10.1	Sanksjoner ved brudd på første til femte ledd	314
13.10.2	Sanksjoner ved brudd på sjette ledd (vernebestemmelsen)	315
13.11	Forholdet til yringsfriheten – Grunnloven § 100 og internasjonale menneskerettskonvensjoner	315
13.12	Forholdet til straffeloven	317
13.12.1	Forholdet mellom trakasseringsforbudet og forbudet mot hatefulle ytringer	317
13.12.2	Forholdet mellom forbudet mot seksuell trakassering og straffeloven kapittel 26 (seksuallovbrudd)	317
13.13	Forholdet til arbeidsmiljøloven	318
13.13.1	Vern mot trakassering på grunn av alder i forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven	318

13.13.2 Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet	318
13.13.3 Utvalgt rettspraksis om trakassering som grunnlag for oppsigelse og erstatning	319
13.13.4 Utvalgt rettspraksis om seksuell trakassering som grunnlag for oppsigelse og avskjed	320
13.14 Internasjonal rett	324
13.15 EU-rett	324
§ 14. Forbud mot å gjengjelde	325
14.1 Oversikt	325
14.2 Første ledd	326
14.2.1 Gjengjeldelsesbegrepet	326
14.2.2 Krav om klage om brudd på likestillings- og diskrimineringsloven eller uttrykk for at klage kan bli fremmet	327
14.2.3 Årsakssammenheng	327
14.2.4 Aktsomhetskrav	328
14.3 Andre ledd	328
14.3.1 Også vitner og personer som bistår i klagesaken er beskyttet	328
14.3.2 Vitner	328
14.3.3 Personer som bistår i en klagesak	329
14.4 Tredje ledd	329
14.5 Bevisbyrde	329
14.6 Håndheving og sanksjoner	330
14.7 Forholdet mellom gjengjeldelsesforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven og gjengjeldelsesforbudet i arbeidsmiljøloven	330
14.8 EU-rett	331
§ 15. Forbud mot å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjengjelde	331
15.1 Oversikt	331
15.2 «Instruere»	332
15.3 Instruksen må gjelde diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse	333
15.4 Det må foreligge et underordnings-, lydighets- eller avhengighetsforhold	333
15.5 Det er ikke krav om at instruksen har blitt fulgt	333
15.6 Forholdet mellom forbudet mot instruks og det alminnelige diskrimineringsforbudet	334
15.7 Skyldkrav	334
15.8 Bevisbyrde	335
15.9 Håndheving og sanksjoner	335
15.10 EU-rett	335

§ 16. Forbud mot å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjengjelde eller instruere	336
16.1 Oversikt	336
16.2 Medvirkningsbegrepet	337
16.3 Hvilke lovbrudd er det forbudt å medvirke til?	337
16.4 Krav om utvist skyld	338
16.5 Krav om årsakssammenheng	339
16.6 Bevisbyrde	340
16.7 Håndheving og sanksjoner	340
 Kapittel 3	
Universell utforming og individuell tilrettelegging	341
§ 17. Universell utforming	341
17.1 Oversikt	341
17.2 Første ledd	343
17.2.1 Både offentlige og private virksomheter har plikt til å sikre universell utforming	343
17.2.2 Virksomheten må være rettet mot allmennheten	344
17.2.3 Plikten gjelder for virksomhetens alminnelige funksjon ..	345
17.3 Andre ledd	345
17.3.1 Overordnet om andre ledd	345
17.3.2 «Hovedløsningen»	345
17.3.3 Virksomhetens alminnelige funksjon	347
17.3.4 «Fysiske forhold»	348
17.3.5 «Flest mulig»	351
17.4 Tredje ledd	351
17.4.1 Overordnet om tredje ledd	351
17.4.2 Bokstav a – effekten av å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse	352
17.4.3 Bokstav b – om virksomhetens alminnelige funksjoner er av offentlig art	352
17.4.4 Bokstav c – kostnadene ved tilretteleggingen	352
17.4.5 Bokstav d – virksomhetens ressurser	355
17.4.6 Bokstav e – sikkerhetshensyn	355
17.4.7 Bokstav f – vernehensyn	356
17.5 Fjerde ledd	356
17.6 Håndheving	357
17.7 Internasjonal rett	358
17.7.1 Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	358
17.7.2 FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	358
17.8 EU-rett	359
§ 18. Særlig om universell utforming av IKT	359
18.1 Oversikt	359
18.2 Første ledd	360

18.2.1	Hva menes med universell utforming av IKT?	360
18.2.2	Hvem har plikt til å sikre universell utforming av IKT? . .	360
18.2.3	Hvilke deler av virksomhetens IKT skal være universelt utformet?	361
18.2.4	IKT-løsningen må underbygge virksomhetens alminnelige funksjon	361
18.2.5	Definisjonen av hovedløsning	361
18.2.6	Hovedløsningen må være rettet mot eller stilt til rådighet for allmennheten	363
18.3	Andre ledd	364
18.3.1	Definisjonen av IKT	364
18.3.2	Kravene til universell utforming av IKT	364
18.4	Tredje ledd	365
18.5	Fjerde ledd	365
18.6	Håndheving	365
18.7	Internasjonal rett	366
18.7.1	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	366
18.8	EU-rett	366
§ 19.	Plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming	367
19.1	Oversikt	367
19.2	Hvem har plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming?	368
19.3	Pliktens innhold	369
19.4	Håndheving	370
§ 20.	Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester	370
20.1	Oversikt	371
20.2	Første ledd	372
20.2.1	Overordnet om første ledd	372
20.2.2	Barn med funksjonsnedsettelse	372
20.2.3	Kommunale barnehagetilbud	373
20.2.4	Likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter	375
20.2.5	Egnet individuell tilrettelegging	376
20.2.6	Medvirkning og medansvar	379
20.2.7	Dokumentasjon	379
20.2.8	Forholdet til sektorlovgivningen og betydningen av sektorfaglige vurderinger og anbefalinger	379
20.2.9	Forskjellene mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 20 og barnehageloven §§ 31 og 37	381
20.3	Andre ledd	382
20.3.1	Overordnet om andre ledd	382
20.3.2	Personer med funksjonsnedsettelse	382
20.3.3	Kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven	383

20.3.4	Tjenestene må være av varig karakter for den enkelte . . .	383
20.3.5	Likeverdig tilbud	383
20.3.6	Egnet individuell tilrettelegging	384
20.3.7	Medvirkning og medansvar	385
20.3.8	Dokumentasjon	386
20.3.9	Forholdet til sektorlovgivningen og betydningen av sektormyndighetenes vurderinger	386
20.4	Tredje ledd	388
20.4.1	Overordnet om tredje ledd	388
20.4.2	Sikkerhetsventil	388
20.4.3	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	388
20.4.4	Særlig om kostnader i forholdsmessighetsvurderingen . . .	389
20.4.5	Særlig om forholdsmessighetsbegrensningen ved tilrettelegging av kommunale barnehage tilbud	390
20.4.6	Betydningen av sektormyndighetenes vurderinger i forholdsmessighetsvurderingen	390
20.5	Bevisbyrde	391
20.6	Håndheving og reaksjoner	391
20.7	Internasjonal rett	391
20.7.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	391
20.7.2	FNs barnekonvensjon	392
20.7.3	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	392
20.7.4	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	393
20.7.5	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	393
20.8	EU-rett	397
§ 21. Rett til individuell tilrettelegging for elever og studenter		397
21.1	Oversikt	397
21.2	Første ledd	398
21.2.1	Overordnet om første ledd	398
21.2.2	Elever og studenter med funksjonsnedsettelse	398
21.2.3	Skole og utdanningsinstitusjoner	399
21.2.4	«Lærested, undervisning, læremidler og eksamen»	400
21.2.5	Likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter	402
21.2.6	Egnet individuell tilrettelegging	404
21.2.7	Medvirkning og medansvar	408
21.2.8	Dokumentasjon	408
21.3	Andre ledd	408
21.3.1	Overordnet om andre ledd	408
21.3.2	Sikkerhetsventil	408
21.3.3	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	409
21.3.4	Betydningen av sektormyndighetenes vurderinger i forholdsmessighetsvurderingen	409
21.3.5	Særlig om kostnader i forholdsmessighetsvurderingen . . .	409

21.4	Bevisbyrde	410
21.5	Håndheving og reaksjoner	411
21.6	Sektorlovgivning	411
21.6.1	Oversikt	411
21.6.2	Opplæringsloven	411
21.6.3	Friskoleloven	412
21.6.4	Universitets- og høyskoleloven	412
21.6.5	Voksenopplæringsloven	413
21.6.6	Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 21 og sektorlovgivningen og betydningen av sektorfaglige vurderinger og anbefalinger	413
21.7	Internasjonal rett	415
21.7.1	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	415
21.7.2	FNs barnekonvensjon	416
21.7.3	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	416
21.7.4	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	416
21.7.5	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	417
21.8	EU-rett	418
§ 22. Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere		
22.1	Oversikt	418
22.2	Første ledd	420
22.2.1	Overordnet om første ledd	420
22.2.2	Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse	420
22.2.3	Individuell og egnet tilrettelegging	421
22.2.4	«På lik linje med andre»	424
22.2.5	Hvilke tilretteleggingstiltak kreves for at tilretteleggingen skal være egnet?	425
22.2.6	Medvirkning og medansvar	428
22.2.7	Dokumentasjon	429
22.3	Andre ledd	429
22.3.1	Overordnet om andre ledd	429
22.3.2	Sikkerhetsventil	429
22.3.3	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	430
22.3.4	Særlig om kostnader i forholdsmessighetsvurderingen ...	431
22.3.5	Særlig om hensynet til tredjepersoner i forholdsmessighetsvurderingen	431
22.3.6	Har arbeidsgiver plikt til å opprette en ny stilling til arbeidstakeren?	433
22.4	Sektorlovgivningen og forholdet mellom denne og likestillings- og diskrimineringsloven § 22	433
22.4.1	Arbeidsmiljøloven	433

22.4.2	Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 22 og arbeidsmiljølovens tilretteleggingsbestemmelser	434
22.5	Bevisbyrde	435
22.6	Håndheving og sanksjoner	435
22.7	Internasjonal rett	436
22.7.1	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	436
22.7.2	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	436
22.7.3	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	436
22.8	EU-rett	437
§ 23.	Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter	438
23.1	Oversikt	438
23.2	Første ledd	439
23.2.1	Retten til tilrettelegging gjelder for gravide elever, studenter, arbeidssøkere og arbeidstakere	439
23.2.2	Graviditetsbegrepet i likestillings- og diskrimineringsloven § 23	440
23.2.3	Individuell og egnet tilrettelegging	440
23.3	Andre ledd	443
23.3.1	Forholdsmessighetsbegrensningen er en snever sikkerhetsventil	443
23.3.2	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	444
23.4	Forholdet til det alminnelige diskrimineringsforbudet i lovens § 6, jf. § 10	444
23.5	Sektorlovgivningen	446
23.6	Internasjonal rett	447
23.7	EU-rett	447
 Kapittel 4		
Aktivt likestillingsarbeid		449
§ 24.	Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt	449
24.1	Oversikt	449
24.2	Første ledd	450
24.2.1	Aktivitetsplikt	450
24.2.2	Hva menes med «offentlige myndigheter»?	450
24.2.3	«I all sin virksomhet»	453
24.2.4	Hvilke diskrimineringsgrunnlag gjelder plikten for?	454
24.2.5	Fremme likestilling og hindre diskriminering, herunder forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering	454
24.2.6	Hvordan skal offentlige myndigheter oppfylle plikten?	456

24.2.7	Valgfri arbeidsmetode for offentlige myndigheter som myndighetsutøver og tjenesteyter	457
24.2.8	Eksempler på tiltak	457
24.3	Andre ledd	458
24.4	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	459
24.5	Internasjonal rett og EU-rett	460
§ 25.	Arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling	460
25.1	Oversikt	460
25.2	Hva menes med «arbeidslivets organisasjoner»?	460
25.3	Hvilke diskrimineringsgrunnlag gjelder plikten for?	461
25.4	Fremme likestilling og hindre diskriminering	461
25.5	Arbeidet skal være aktivt, målrettet og planmessig	462
25.6	Arbeidsgivers likestillingsarbeid skal skje i samarbeid med ansattes representanter	463
25.7	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	463
§ 26.	Arbeidsgivers aktivitetsplikt	463
26.1	Oversikt	464
26.2	Første ledd	465
26.2.1	«Den generelle aktivitetsplikten»	465
26.2.2	Diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av aktivitetsplikten	466
26.2.3	Arbeidsgivere skal fremme likestilling, hindre diskriminering og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	466
26.2.4	Arbeidsgiver må arbeide aktivt, målrettet og planmessig	468
26.3	Andre ledd	469
26.3.1	«Den konkretiserte aktivitetsplikten»	469
26.3.2	Offentlige virksomheter omfattes av andre ledd	469
26.3.3	Hvilke «private virksomheter» er forpliktet til å følge arbeidsmetoden i fire trinn i andre ledd?	471
26.3.4	Arbeidsmetodens første trinn – første punktum bokstav a	472
26.3.5	Særlig om lønnskartleggingen	473
26.3.6	Særlig om kartlegging av ufrivillig deltid	476
26.3.7	Arbeidsmetodens andre trinn – bokstav b	476
26.3.8	Arbeidsmetodens tredje trinn – bokstav c	477
26.3.9	Arbeidsmetodens fjerde trinn – bokstav d	479
26.3.10	Andre ledd andre punktum	479
26.4	Tredje ledd	481
26.5	Fjerde ledd	481
26.5.1	Dokumentasjonsplikt	481
26.5.2	Har dokumentasjonsplikten praktisk betydning for virksomheter som har redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a?	482

26.5.3	Arbeidet skal gjøres fortløpende	482
26.5.4	Arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter	482
26.6	Femte ledd	483
26.7	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	483
26.8	Internasjonal rett	483
26.9	EU-rett	484
§ 26 a.	Arbeidsgivers redegjørelsesplikt	484
26a.1	Oversikt	484
26a.2	Første ledd	485
26a.2.1	Hvem har redegjørelsesplikt?	485
26a.2.2	Hva skal det redegjøres for?	486
26a.3	Andre ledd	489
26a.4	Tredje ledd	489
26a.4.1	Første punktum: Personlige forhold skal ikke røpes i redegjørelsen	489
26a.4.2	Andre punktum: Resultatene av lønnskartleggingen skal anonymiseres	490
26a.5	Fjerde ledd	491
26a.6	Femte ledd	492
26a.6.1	Første punktum: Den som mottar ikke-anonymiserte opplysninger om lønnskartleggingen har taushetsplikt	492
26a.6.2	Andre punktum: Ikke taushetsplikt om lønnsopplysninger som er offentlige etter offentlighetsloven	492
26a.7	Sjette ledd	492
26a.8	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	492
§ 26 b.	Arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid	493
26b.1	Oversikt	493
26b.2	Første ledd	494
26b.2.1	Hvem har rett til innsyn?	494
26b.2.2	Taushetsplikt	495
26b.2.3	Særlig om lønnsopplysninger	495
26b.2.4	Informasjon om at det er gitt ut opplysninger	496
26b.3	Andre ledd	497
26b.4	Håndheving	497
§ 26 c.	Forankring i selskapers styre	497
26c.1	Oversikt	497
26c.2	Bestemmelsens innhold	498
§ 27.	Innhold i læremidler og undervisning	498
27.1	Oversikt	498
27.2	Hvilke institusjoner gjelder bestemmelsen for?	499
27.3	Hva menes med læremidler og undervisning?	500
27.3.1	Læremidler	500
27.3.2	Undervisning	500

27.4	Hva kreves av institusjonene?	500
27.4.1	«Bygge på lovens formål»	500
27.4.2	Lærernes yringsfrihet og betydningen av elevenes alder og modenhet	502
27.4.3	Læremidler og undervisning skal fremstilles på en balansert måte	503
27.4.4	Særlig om forskning	503
27.4.5	Særlig om religiøse privatskoler og religionsundervisning	504
27.5	Andre tilgrensende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven	505
27.5.1	Trakasseringsforbudet	505
27.5.2	Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt	505
27.6	Håndheving og sanksjoner	506
27.7	Internasjonal rett	507
27.7.1	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	507
27.7.2	FNs barnekonvensjon	507
27.7.3	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon	507
27.7.4	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	508
27.7.5	FNs rasediskrimineringskonvensjon	508
§ 28. Kjønnbalanse i offentlige utvalg mv.	508
28.1	Oversikt	509
28.2	Første ledd	511
28.2.1	Lovens krav til kjønnsrepresentasjon	511
28.2.2	Hva er «utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv.»?	511
28.2.3	Hvem har plikt til å sikre kjønnsrepresentasjon?	513
28.2.4	Bestemmelsen gjelder også når det offentlige velger eller oppnevner medlemmer til andre organer	514
28.2.5	Særlig om utvalg som skal ha representanter både fra offentlige organer og fra arbeidstakere og lignende	515
28.2.6	Kravet til kjønnsrepresentasjon regnes i utgangspunktet for utvalget mv. som helhet, med mindre annet er bestemt	515
28.2.7	Hvilke medlemmer skal regnes med i vurderingen av om kravet til kjønnsrepresentasjon er oppfylt?	516
28.2.8	Kravene til kjønnsrepresentasjon gjelder både ved oppnevning, gjenoppnevning og annen endret sammensetning	516
28.3	Andre ledd	517
28.4	Tredje ledd	517
28.5	Fjerde ledd	518

28.5.1	Utvalg som bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger	518
28.5.2	Kommuneloven	518
28.6	Femte ledd	518
28.7	Håndheving	519
28.8	Internasjonal rett	519
28.9	EU-rett	520
 Kapittel 5		
Særlige regler i arbeidsforhold		521
§ 29. Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold mv.		521
29.1	Oversikt	521
29.2	Første ledd	522
29.2.1	Bokstav a – utlysning av stilling	522
29.2.2	Bokstav b – ansettelse, omplassering og forfremmelse	522
29.2.3	Bokstav c – opplæring og kompetanseutvikling	523
29.2.4	Bokstav d – lønns- og arbeidsvilkår	524
29.2.5	Bokstav e – opphør	525
29.3	Andre ledd	526
§ 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser		526
30.1	Oversikt	526
30.2	Første ledd	528
30.2.1	Hensynet bak bestemmelsen	528
30.2.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag og forhold er omfattet av forbudet?	528
30.2.3	Innhenting av opplysninger for likestillings- eller tilretteleggingsformål kan være tillatt	529
30.2.4	Hvem gjelder forbudet for?	529
30.2.5	Når gjelder forbudet?	530
30.2.6	Hva regnes som «innhenting av opplysninger»?	530
30.2.7	Kan arbeidssøker samtykke til innhenting?	531
30.2.8	Første ledd bokstav a – graviditet, adopsjon eller planer om å få barn	531
30.2.9	Første ledd bokstav b – religion eller livssyn	533
30.2.10	Første ledd bokstav c – etnisitet	533
30.2.11	Første ledd bokstav d – funksjonsnedsettelse	533
30.2.12	Første ledd bokstav e – seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	534
30.3	Andre ledd	535
30.3.1	Overordnet om andre ledd	535
30.3.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag kan arbeidsgiver lovlig innhente opplysninger om etter § 30 andre ledd?	535
30.3.3	«Avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket»	538
30.3.4	Hvordan kan slike opplysninger innhentes?	540

30.3.5	Ikke krav til stillingsutlysningen etter § 30 andre ledd . . .	540
30.4	Tredje ledd	541
30.4.1	Overordnet om tredje ledd	541
30.4.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag kan det innhentes opplysninger om etter § 30 tredje ledd?	542
30.4.3	Hvilke stillinger kan gi grunnlag for innhenting av opplysninger etter § 30 tredje ledd?	543
30.4.4	Formkrav	547
30.5	Bevisbyrde	549
30.6	Internasjonal rett	549
30.6.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	549
30.6.2	FN-konvensjonene om menneskerettigheter	549
30.7	EU-rett	550
§ 31. Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker		551
31.1	Oversikt	551
31.2	Nærmere om bestemmelsen	552
31.2.1	Hensynet bak regelen	552
31.2.2	Hvem har opplysningsplikt?	552
31.2.3	Opplysningsplikten gjelder kun i ansettelsessaker	553
31.2.4	Hvem kan kreve opplysninger?	553
31.2.5	Hva kan arbeidssøker kreve opplysninger om?	554
31.2.6	Det er ikke et vilkår at det faktisk har skjedd en forbigåelse	554
31.2.7	Arbeidssøker får ikke taushetsplikt om opplysningene . . .	554
31.2.8	Brudd på opplysningsplikten	555
31.2.9	Forholdet mellom opplysningsplikten og bevisbyrderegelen	555
31.2.10	Opplysningsplikt overfor håndhevingsorganer	556
31.3	Internasjonal rett	556
§ 32. Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn		556
32.1	Oversikt	556
32.2	Første ledd	558
32.2.1	Hvem kan kreve lønnsopplysninger?	558
32.2.2	Mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen	558
32.2.3	Hvilke opplysninger kan kreves?	559
32.2.4	Opplysningene skal gis skriftlig	560
32.3	Andre ledd	560
32.3.1	Taushetsplikt	560
32.3.2	Taushetserklæring	560
32.3.3	Taushetsplikten gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentlighetsloven	561
32.4	Tredje ledd	561
32.5	Håndheving av bestemmelsen	561
§ 33. Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon		561
33.1	Oversikt	562

33.2	Første ledd	562
33.2.1	Overordnet om første ledd	562
33.2.2	Første ledd bokstav a – rett til å vende tilbake til samme, ev. tilsvarende stilling	564
33.2.3	Første ledd bokstav b – rett til å nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene	568
33.2.4	Første ledd bokstav c – rett til å fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger	570
33.3	Andre ledd	574
33.3.1	Diskrimineringsvernet i § 33 er bare knyttet til endringer som skyldes foreldrepermisjon	574
33.3.2	Endringene må ha sammenheng med foreldrepermisjon for at § 33 skal gjelde – bevisspørsmål	574
33.4	Tredje ledd	575
33.5	Internasjonal rett	575
33.6	EU-rett	575
§ 34.	Lik lønn for arbeid av lik verdi	576
34.1	Oversikt	576
34.2	Første ledd første punktum	578
34.2.1	Likelønnsbestemmelsen gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	578
34.2.2	Det må foreligge en lønnsforskjell	578
34.2.3	Lønnsforskjellen må være innenfor «samme virksomhet»	579
34.2.4	Arbeidene som sammenlignes må være «samme arbeid eller arbeid av lik verdi»	581
34.3	Første ledd andre punktum	581
34.3.1	Lønnsforskjellen må skyldes arbeidstakernes kjønn for å være ulovlig	581
34.3.2	Markedsverdi og bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde arbeidstakere	582
34.3.3	Ansiennitet	585
34.3.4	Arbeidsutførelse og arbeidsinnsats	587
34.3.5	Særskilt kompetanse	587
34.4	Andre ledd	587
34.4.1	Retten til likelønn gjelder på tvers av fag og tariffavtaler	587
34.4.2	Lønnsforskjeller som skyldes tariffavtaler	588
34.5	Tredje ledd	589
34.5.1	Vurderingen av om arbeidene er av lik verdi	589
34.5.2	De objektive kjennetegnene ved arbeidet skal vurderes – ikke individuelle forhold	589
34.5.3	Faktorene må vurderes på en kjønnsnøytral måte	589
34.5.4	Kompetanse	589
34.5.5	Anstrengelse	590

34.5.6	Ansvar	590
34.5.7	Arbeidsforhold	591
34.6	Fjerde ledd	592
34.7	Bevisbyrde	592
34.8	Håndheving og reaksjoner	593
34.9	Internasjonal rett	594
34.9.1	FNs menneskerettskonvensjoner	594
34.9.2	ILO	594
34.9.3	Den reviderte europeiske sosialpakt	594
34.10	EU-rett	595

Kapittel 6

Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner 597

§ 35. Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven 597

35.1	Oversikt	597
35.2	Nærmere om Diskrimineringsnemnda	598
35.2.1	Diskrimineringsnemnda er uavhengig	598
35.2.2	Diskrimineringsnemndas organisering	598
35.2.3	Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda	599
35.2.4	Begrensningene i Diskrimineringsnemndas håndhevingskompetanse	599
35.3	Nærmere om Diskrimineringsnemndas håndhevingskompetanse	599
35.3.1	Hvilke bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven kan nemnda håndheve?	599
35.3.2	Nemnda kan ikke håndheve diskrimineringsaker i familieliv og andre rent personlige forhold	599
35.3.3	Hva går Diskrimineringsnemndas håndhevingskompetanse ut på?	600
35.3.4	Adgangen til å ilegge oppreisning og erstatning	600
35.3.5	Virksomheter som er unntatt fra Diskrimineringsnemndas håndheving	602
35.3.6	Begrenset håndhevingsadgang overfor andre forvaltningsorganer	602
35.3.7	Forholdet mellom Diskrimineringsnemnda og domstolene	603
35.4	Internasjonal rett	604
35.5	EU-rett	605

§ 36. Håndheving av reglene om universell utforming av IKT 605

36.1	Oversikt	606
36.2	Første ledd	607
36.3	Andre ledd	607
36.4	Tredje ledd	608
36.5	Fjerde ledd	609
36.6	Femte ledd	609

§ 37. Bevisbyrde	609
37.1 Oversikt	610
37.2 Første ledd	611
37.2.1 Hva reguleres av bevisbyrderregelen?	611
37.2.2 «Delt bevisbyrde»	612
37.2.3 Bevistemaet – at diskriminering har skjedd	613
37.2.4 «Omstendigheter som gir grunn til å tro»	614
37.2.5 Krav til sannsynliggjøring	617
37.2.6 Beviskrav	620
37.2.7 Bevisføringen	621
37.2.8 Bevisvurderingen	621
37.3 Andre ledd	622
37.4 Internasjonal rett	622
37.5 EU-rett	623
§ 38. Oppreisning og erstatning	624
38.1 Oversikt	624
38.2 Første ledd	626
38.2.1 Oppreisning og erstatning – definisjoner	626
38.2.2 Hvilke bestemmelser i loven gir rett til oppreisning og erstatning ved brudd?	626
38.2.3 Hvem kan kreve oppreisning og erstatning ved brudd på loven?	627
38.2.4 Hvem kan bli erstatningsansvarlig?	627
38.3 Andre ledd	627
38.3.1 Skyldkravet er som hovedregel vanlig uaktsomhet	627
38.3.2 Arbeidsgivers ansvar gjelder uavhengig av skyld	629
38.3.3 Nærmere om arbeidsgivers ansvar for oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot trakassering og seksuell trakassering	632
38.3.4 Ved brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering gjelder alminnelige erstatningsrettslige regler	635
38.3.5 Arbeidsgivers ansvar etter skadeserstatningsloven § 2-1 og betydningen av brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd ...	636
38.4 Tredje ledd	638
38.4.1 Oversikt	638
38.4.2 Utmåling av erstatning for økonomisk tap	638
38.4.3 Utmåling av oppreisning	641
38.5 Bevisbyrde	645
38.6 Håndheving	646
38.7 Foreldelse	646
38.8 Forholdet til alminnelige erstatningsrettslige regler	647
38.9 Internasjonal rett	648
38.10 EU-rett	648

§ 39. Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap	649
39.1 Oversikt	649
39.2 Første ledd	651
39.2.1 Overordnet om første ledd	651
39.2.2 Kun grov diskriminering knyttet til etnisitet, religion og livssyn kan straffes	651
39.2.3 Tre eller flere personer må ha begått lovbruddet sammen	651
39.2.4 Hvilke overtredelser av likestillings- og diskrimineringsloven kan medføre straff etter § 39?	652
39.2.5 Overtredelsen må være grov	653
39.2.6 Skyldkrav	654
39.2.7 Strafferamme	655
39.3 Andre ledd	655
39.4 Tredje ledd	655
39.5 Fjerde ledd	656
39.5.1 Overordnet om fjerde ledd	656
39.5.2 Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 39 og straffelovens diskrimineringsvern	656
39.6 Internasjonal rett	656
§ 40. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig	657
40.1 Oversikt	657
40.2 Første ledd	657
40.2.1 Fullmektig i saker som behandles av Diskrimineringsnemnda	657
40.2.2 Begrepet «fullmektig»	658
40.2.3 Hva omfattes av begrepet «organisasjon»?	658
40.2.4 Krav til organisasjonens formål	658
40.2.5 Parten trenger ikke å være medlem i organisasjonen	658
40.2.6 Når kan fullmektig brukes?	659
40.3 Andre ledd	659
40.4 Tredje ledd	659
40.5 Fjerde ledd	660
40.6 EU-rett	660

Kapittel 7

Avsluttende bestemmelser	661
§ 41. Overgangsregler	661
41.1 Oversikt	661
41.2 Første ledd	661
41.3 Andre ledd	662
41.3.1 Dispensasjon fra tidsfristene	662
41.3.2 Søknad	662
41.3.3 Særlig tungtveiende grunner	662

41.3.4	Dispensasjonsvurderingen vil endres i takt med tiden og utviklingen	663
41.3.5	Dispensasjon for deler av IKT-løsningen	663
§ 42.	Ikrafttredelse	663
42.1	Oversikt	663
42.2	Nærmere om bestemmelsen	663
§ 43.	Videreføring av forskrifter	664
43.1	Oversikt	664
§ 44.	Endringer i andre lover	664
44.1	Oversikt	665
44.2	Nærmere om bestemmelsen	665
 Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (norsk oversettelse)		 667
Litteraturliste		679
Lovregister		683
Konvensjoner		693
Direktiver		697
Domsregister		699
Stikkordregister		709

Innledning

Overordnet om loven

Norge skårer høyt på indekser som måler grad av likestilling i ulike land. Likestilling regnes som en grunnleggende verdi i det norske samfunnet. Selv om det kan være uenighet i synet på hvor langt man er kommet i målet om et likestilt samfunn med likeverd, like muligheter og like rettigheter, er de fleste enige om at det på mange områder og for ulike grupper er et stykke igjen til målet.

Det finnes en del undersøkelser om omfang av diskriminering, men da oftest med utgangspunkt i opplevd diskriminering. Per i dag mangler det omfattende omfangsstudier, men det synes å være en etablert forståelse at diskriminering på ulike grunnlag forekommer i for stor grad i samfunnet, særlig innen arbeidslivet.

Likestilling og ikke-diskriminering er menneskerettslige prinsipper, begrunnet i et mer overordnet rettferdighets- og likeverdsprinsipp. At alle skal ha like muligheter og rettigheter, er grunnleggende for at man skal kunne få oppfylt menneskerettighetene, der grunntanken er at alle er like mye verdt.

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) trådte i kraft 1. januar 2018. Loven inneholder bestemmelser som har til formål 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. Loven inneholder både bestemmelser som beskytter den enkelte mot diskriminering og trakassering (diskrimineringsforbud) og bestemmelser som gir offentlige myndigheter, arbeidsgivere, arbeidslivets organisasjoner, ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner og virksomheter som retter seg mot allmennheten plikter til å fremme likestilling og forebygge og hindre diskriminering. Loven har også egne bestemmelser om adgang til positiv særbehandling, rett til individuell tilrettelegging og plikt til universell utforming.

Forut for likestillings- og diskrimineringsloven var diskrimineringsvernet spredt over flere ulike, men i stor grad likelydende lover; lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven 2013), lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet 2013), lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) og lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013). Ved ikrafttredelsen av den nye felles loven ble disse fire lovene opphevet. I tillegg til disse fire lovene var det,

som nå, bestemmelser om diskriminering i boliglovene (lov 16. juni 2017 nr. 65 om eierseksjoner (eierseksjonsloven), lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler (husleieloven), lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag (boligbyggelagsloven) og lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag (borettslagsloven)) og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven), jf. også lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven).

De fleste reglene i de fire opphevede likestillings- og diskrimineringslovene ble videreført i likestillings- og diskrimineringsloven. Det er gjort en del språklige endringer i bestemmelsene for å harmonisere diskrimineringsvernet for de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Enkelte av bestemmelsene har også blitt mer presise og mer detaljerte enn tidligere. Samtidig er det gjort enkelte materielle endringer, både ved at tidligere regler har fått et annet innhold, og ved at det er innført nye rettigheter og plikter.

Diskrimineringsvernet i annen lovgivning

Med likestillings- og diskrimineringsloven har diskrimineringslovgivningen i Norge blitt mer harmonisert og mindre fragmentert enn tidligere. Likevel er diskrimineringsvernet fremdeles spredt over flere lover. Det er fortsatt bestemmelser om diskriminering i arbeidsmiljøloven kapittel 13, skipsarbeidsloven kapittel 10, eierseksjonsloven, husleieloven, boligbyggelagsloven og borettslagsloven, lov 2. juni 1989 nr. 27 om omsetning av alkoholholdig drikk mv. (alkoholloven) og lov 13. juni 1997 nr. 55 om serveringsvirksomhet (serveringsloven).

Også det strafferettslige diskrimineringsvernet er inntatt i flere lover. I tillegg til straffebud om diskriminering i lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven) §§ 185 og 186, har likestillings- og diskrimineringsloven en bestemmelse om straff i § 39. Straffeloven har også bestemmelser om vektlegging av diskriminerende motiv ved straffutmålingen (§ 77 bokstav i) og ved vurderingen av om en lovovertrедelse er grov. Se lovkommantar til likestillings- og diskrimineringsloven § 39 kapittel 39.5.2 for en omtale av forholdet mellom diskrimineringsvernet i straffeloven og likestillings- og diskrimineringsloven § 39 om straff.

Diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, skipsarbeidsloven, boliglovene og straffeloven vil ikke bli omtalt særskilt i denne kommentarutgaven. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 er grundig omtalt i Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Kommentartutgave*, 3. utgave, Oslo 2018.

For øvrig er det bestemmelser som gir plikt til tilrettelegging, universell utforming, forebygging av trakassering og seksuell trakassering, samt bestemmelser om kjønnsbalanse og positiv særbehandling i annen lovgivning, som for eksempel lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven), lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringsloven), lov 17. juni 2005 nr. 64 om barnehager (barnehageloven), lov 27. juni 2008 nr. 71 om planlegging og byggesaksbehandling (plan- og bygningsloven) og arbeidsmiljøloven.

Diskrimineringsvernets fremvekst i Norge

Et generelt diskrimineringsvern for alle diskrimineringsgrunnlag har vokst frem gradvis

Mens Norge var blant de første landene som vedtok en lov om likestilling mellom kjønnene (lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven 1978)), med et saklig virkeområde som omfattet alle samfunnsområder, tok det mange år før etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering fikk et generelt diskrimineringsvern i nasjonal lovgivning. En uttrykkelig lovfesting av forbud mot diskriminering på grunn av religion, livssyn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering gjaldt lenge kun i arbeidslivet.

Nedenfor gir vi en kortfattet historisk oversikt over fremveksten av diskrimineringsvernet for de diskrimineringsgrunnlagene som i dag har et vern gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Internasjonale konvensjoner om menneskerettigheter, samt våre EØS-rettslige forpliktelser, har hatt stor betydning for utviklingen av norsk diskrimineringslovgivning. Internasjonale menneskerettskonvensjoner og EØS-rettslige forpliktelser omtales i egne punkt nedenfor i dette innledningskapittelet.

Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for kjønn

Likestillingsloven 1978 var Norges første likestillings- og ikke diskrimineringslov, og den har hatt en viktig historisk og samfunnsmessig betydning i Norge. Den har også banet vei for senere diskrimineringslovgivning.

Likestillingsloven 1978 ble vedtatt 9. juni 1978, trådte i kraft 15. mars 1979, og var på den tiden en kontroversiell lov. Det som Arbeiderpartiet opprinnelig arbeidet med som en kvinnediskrimineringslov, endret seg til å bli et forslag om en lov om kjønnslikestilling. Dette var kvinnebevegelsen sterkt kritisk til, se Hilde Danielsen, Eirinn Larsen og Ingeborg W. Ovesen, *Norsk likestillingshistorie 1814–2013*, Bergen 2015.

Før vedtakelsen av likestillingsloven 1978 var det mange diskusjoner, blant annet om lovens formålsbestemmelse, og hvorvidt loven skulle ha til formål å fremme likestilling eller kun hindre diskriminering. Det var, som nevnt, også uenigheter knyttet til om loven skulle være kjønnsnøytral, se Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) kapittel 2.1 side 10. Resultatet ble at loven fikk til formål å «fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling», jf. likestillingsloven 1978 § 1.

Likestillingsloven gjennomgikk en rekke endringer etter at den ble vedtatt i 1978. Enkelte endringer har vært nødvendige ut fra krav som følger av våre forpliktelser etter EØS-avtalen. For eksempel har regelen om bevisbyrde, endringer i regelen om erstatning og oppreisning og endringer i forbudet mot graviditetsdiskriminering vært et resultat av disse forpliktelsene, se Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) og Ot.prp. nr. 35 (2004–2005). Andre endringer hadde til formål å justere loven i tråd med den samfunnsmessige utviklingen, eller ut fra hva som stod på den politiske dagsorden, se Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) kapittel 2.3 side 11. Likestillingsloven 1978 ble opphevet i 2013, og ble erstattet av en ny likestillingslov – likestillingsloven 2013. Denne gjaldt frem til likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar 2018.

Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for etnisitet, religion og livssyn

Frem til 2005 var det bare diskrimineringsgrunnlaget kjønn som hadde et generelt og sektorovergrepene diskrimineringsvern i nasjonal diskrimineringslovgivning. I 2005 ble lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven 2005) vedtatt. Loven ga et generelt diskrimineringsvern for grunnlagene etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn på alle samfunnsområder. Frem til 2005 hadde disse diskrimineringsgrunnlagene kun et eksplisitt sivilrettslig diskrimineringsvern gjennom lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven 1977) § 55 A, senere kapittel X A og i boliglovene.

I 2013 ble diskrimineringsloven 2005 opphevet og erstattet av diskrimineringsloven om etnisitet 2013. Denne loven gjaldt inntil likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft.

Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for funksjonsnedsettelse

I 2008 ble lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2008) vedtatt. Personer med nedsatt funksjonsevne, som frem til dette hadde hatt et diskrimineringsvern gjennom arbeidsmiljøloven kapittel 13 og boliglovene, fikk med dette et vern mot diskriminering på alle samfunnsområder. I tillegg ble det innført egne bestemmelser om individuell tilrettelegging på visse samfunnsområder og bestemmelser om universell utforming. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2008 ble opphevet da diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013 trådte i kraft 1. januar 2014. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013 er nå erstattet av likestillings- og diskrimineringsloven.

Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Et generelt diskrimineringsvern for diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kom inn i norsk lovgivning først ved vedtakelsen av diskrimineringsloven om seksuell orientering i 2013. Frem til dette var diskriminering på grunn av seksuell orientering forbudt kun etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 13 og i boliglovene, som forbød diskriminering på grunn av «homofil orientering». Diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk hadde ikke et uttrykkelig diskrimineringsvern i noen lover. Vernet mot diskriminering på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk var imidlertid blitt innfortolket i likestillingsloven, men begrenset til personer med diagnosen transseksualisme, som gjennomgikk eller hadde gjennomgått kjønnsbekreftende behandling. Diskrimineringsloven om seksuell orientering 2013 ble, i likhet med likestillingsloven 2013, diskrimineringsloven 2013 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013, erstattet av likestillings- og diskrimineringsloven.

Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for alder

Forbudet mot aldersdiskriminering er det siste av diskrimineringsgrunnlagene som fikk et generelt vern i diskrimineringslovgivningen. Dette skjedde gjennom likestillings- og diskrimineringsloven 2017, som forbyr aldersdiskriminering på alle samfunnsområder, med unntak for forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven kapittel 13 og skipsarbeidsloven kapittel 10. Forbudet mot aldersdiskriminering som følger av arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven gjelder altså fortsatt.

Kronologisk oversikt over den gradvise utviklingen av diskrimineringsvern for andre grunnlag enn kjønn

Gjennomgangen ovenfor viser at fremveksten av diskrimineringsvernet for etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder i nasjonal diskrimineringslovgivning har skjedd gradvis. I det følgende vil vi gi en kronologisk oversikt over denne utviklingen.

Den første ansporingen til et diskrimineringsvern for andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn kom ved endringslov 18. september 1909 til lov om folkeskolen paa landet 26. juni 1889 og lov om folkeskolen i kjøbstæderne 26. juni 1889, ved at det ble fastsatt et generelt forbud mot at det ble stilt krav i kunngjøring av ledig lærerstilling om at søkerne skulle gi opplysning om sin stilling til tidens politiske eller kulturelle stridsspørsmål, jf. NOU 1995: 18 *Ny lovgivning om opplæring – «... og for øvrig kan man gjøre som man vil»*, kapittel 3.9. Tilsvarende bestemmelse ble videreført i lov om grunnskolen 13. juni 1969 § 20 nr. 3, som slo fast: «Skolestyret må ikke krevja i utlysinga eller på annan måte at søkjarane skal gje opplysningar om korleis dei ser på politiske og kulturelle spørsmål.»

Lov 21. juni 1974 om videregående opplæring hadde i § 19 siste ledd en bestemmelse som sa: «Fylkesskolestyret må ikke i utlysningen eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de ser på politiske eller kulturelle spørsmål.»

Dette var bestemmelser som kommunal- og miljøkomiteen viste til i sin innstilling til arbeidsmiljøloven 1977, § 55 A, som var det første skrittet i utformingen av et nasjonalt diskrimineringslovverk, jf. Innst. O. nr. 90 (1976–1977). Arbeidsmiljøloven 1977 § 55 A forbød innhenting av opplysninger om arbeidssøkeres politiske syn og syn på kulturelle spørsmål, samt om medlemskap i «lønntakerorganisasjoner». Bakgrunnen for bestemmelsen var at det forut for lovbehandlingen var flere tilfeller der jobbsøkere med et politisk syn på venstresiden ikke fikk jobb. Religiøst syn ble innfortolket i begrepet «syn på kulturelle spørsmål». Rekkevidden av arbeidsmiljøloven 1977 § 55 A var omstridt, og særlig gjaldt dette unntaksbestemmelsen i siste punktum: «Disse bestemmelser gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter.» Det var særlig spørsmålet om arbeidsgiver hadde anledning til å innhente opplysninger om religiøs tro som voldt tvil, og da spesielt knyttet til utlysning av stillinger i virksomheter som var drevet av kristne menigheter og trossamfunn. Behovet for avklaring resulterte i endringslov 13. juni 1980 nr. 39, som tydeliggjorde unntaksbestemmelsen noe, herunder at formålet med virksomheten var et hensyn som skulle vernes. Ytterligere presiseringer ble gjort ved endringslov 14. mai 1982 nr. 22, herunder at syn på religi-

øse spørsmål var omfattet. Tidligere var dette kun innfortolket under «syn på kulturelle spørsmål». Det er verdt å merke seg at arbeidsmiljøloven 1977 frem til 1998 ikke hadde noe forbud mot forskjellsbehandling generelt i arbeidsforhold, som for eksempel ved ansettelse. Diskrimineringsvernet var begrenset til forbudet mot innhenting av opplysninger. Ved lov 30. april 1998 nr. 24 ble bestemmelsen endret. Vernet ble da utvidet til også å gjelde homofil legning, homofil samlivsform, rase, hudfarge, nasjonalitet og etnisk opprinnelse, og det ble innført et generelt forbud mot forskjellsbehandling ved ansettelse på disse grunnlagene.

Diskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven 1977 § 55 A ble utvidet ytterligere i 2001 ved at diskrimineringsgrunnlaget «funksjonshemming» ble tilføyd, jf. lov 4. mai 2001 nr. 15, se Ot.prp. nr. 34 (2000–2001). Det ble etter hvert også gjort begrepsmessige endringer og presiseringer i lovteksten, ved at «rase» ble tatt ut og erstattet av hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse. Det ble også presisert at religion og livssyn var omfattet av diskrimineringsvernet.

Ved lov 6. juni 2003 nr. 39 ble det inntatt en bestemmelse i henholdsvis borettslagsloven, boligbyggelagsloven, eierseksjonsloven og husleieloven som forbød diskriminering på grunn av trosbekjennelse, hudfarge, språkkunnskaper, nasjonalt eller etnisk opphav og homofil legning, leveform eller orientering.

I 2004 ble arbeidsmiljøloven 1977 § 55 A erstattet av § 54 A til § 54 L. Ved disse endringene ble diskrimineringsvernet betydelig utvidet. Bakgrunnen for endringene var gjennomføringen av direktiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidslivet (EUs rammedirektiv for likebehandling i arbeidslivet), som forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, religion, tro, funksjonshemming eller alder i arbeidslivet. Direktivet var ikke, og er fortsatt ikke, omfattet av EØS-avtalen, men Norge valgte altså likevel å gjennomføre direktivet i norsk rett. Arbeidsmiljøloven 2005 kapittel 13, som gjelder i dag, er i stor grad en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 kapittel X A om likebehandling i arbeidslivet.

Parallelt med arbeidet med lovendringer for å styrke diskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven og i boliglovene, pågikk arbeidet med en ny lov mot etnisk diskriminering og ny lov om diskriminering og tilgjengelighet for «funksjonshemmede», som var begrepet som ble brukt på denne tiden.

I 2000 var det blitt oppnevnt et utvalg som blant annet skulle utrede og komme med forslag til ny lov mot etnisk diskriminering for å styrke det rettslige vernet mot etnisk diskriminering (Holgensen-utvalget). I 2002 leverte Holgensen-utvalget sin utredning NOU 2002: 12 *Rettslig vern mot etnisk diskriminering*. Utvalget foreslo en ny lov mot etnisk diskriminering, som skulle gjelde på alle samfunnsområder med unntak for familieliv og personlige forhold. Loven gjaldt diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. I desember 2004 ble forslaget om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) fremmet for Stortinget av Bondevik 2-regjeringen, se Ot.prp. nr. 33 (2004–2005). Loven ble vedtatt 3. juni 2005, og trådte i kraft 1. januar 2006.

Mens etnisitet, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn altså fikk et generelt diskrimineringsvern i 2005, hadde diskrimineringsgrunnlagene nedsatt funksjonsevne og alder fortsatt kun vern mot diskriminering i arbeidslivet. Seksuell orientering hadde vern mot diskriminering i arbeidslivet og i boligsektoren.

I 2002 var det blitt oppnevnt et lovutvalg som skulle utrede styrking av det rettslige vernet mot diskriminering av funksjonshemmede (Syse-utvalget). Syse-utvalget leverte utredningen NOU 2005: 8 *Likeverd og tilgjengelighet* i 2005. Det lå i utvalgets mandat å utarbeide forslag til en ny lov, eller forslag til endringer i eksisterende lovgivning, eller begge deler. Formålet skulle være å «fremme full deltakelse i samfunnet og likestilling mellom funksjonshemmede og andre borgere». Utvalget foreslo en ny lov – «Lov om forbud mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne» (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). I april 2008 fremmet regjeringen Stoltenberg 2 diskriminerings- og tilgjengelighetsloven for Stortinget, se Ot.prp. nr. 44 (2007–2008).

Loven ble vedtatt 20. juni 2008, og trådte i kraft 1. januar 2009. Med dette fikk også diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne et generelt diskrimineringsvern i norsk lovgivning.

Samtidig med at departementet arbeidet med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, ble det besluttet i statsråd 1. juni 2007 at det skulle settes ned et utvalg som skulle utrede en samlet lov mot diskriminering (Diskrimineringslovutvalget). Formålet var å samle vernet mot diskriminering i én lov og sørge for et mer helhetlig og styrket diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalget leverte NOU 2009: 14 *Et helhetlig diskrimineringsvern – Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsværn og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK* 19. januar 2009, som er gitt en grundigere omtale i nedenfor i dette innledningskapittelet. Istedenfor å følge opp forslaget om en samlet lov, ble det i 2013 vedtatt fire nye likestillings- og diskrimineringslover, hvorav en av disse lovene ga et generelt diskrimineringsvern til diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Loven trådte i kraft 1. januar 2014.

Med lovendringene i 2013 var diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk sikret et diskrimineringsvern på alle samfunnsområder (med unntak for familieliv og andre rent personlige forhold når det gjaldt andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn). Alder hadde fortsatt bare et vern mot diskriminering gjennom arbeidsmiljøloven kapittel 13 og skipsarbeidsloven kapittel 10.

Først ved likestillings- og diskrimineringsloven og ikrafttredelsen av denne 1. januar 2018 fikk alder et diskrimineringsvern utenfor arbeidslivet. Alder ble med dette gjort til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag i loven. Forslaget fra Diskrimineringslovutvalget om at alder ikke skulle være et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, men heller innfortolkes i en samlekategori («andre lignende vesentlige forhold ved en person») ble altså ikke fulgt opp. Sammen med arbeidsmiljøloven kapittel 13 og skipsarbeidsloven kapittel 10 sørger likestillings- og diskrimineringsloven for at alder har et diskrimineringsvern på alle samfunnsområder. Lovens forbud bygger på utredningen Else Leona McClimans, Helga Aune og Malin Renate Ranheim, *Utredning av behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder*, Oslo 2014 og utredningen fra Oslo Economics, *Utredning av kostnader og nytte av et vern mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet*, Oslo 2016. Begge utredningene ble gjort på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet. Sistnevnte utredning var et samarbeid mellom Oslo Economics, professor Aslak Syse og postdoktor Marianne Jenum Hotvedt.

Arbeidet med en felles likestillings- og diskrimineringslov

Ideen om en felles lov var ikke ny – NOU 2009: 14 *Et helhetlig diskrimineringsvern*

Da regjeringen Solberg 1 i sin regjeringsplattform fra 2013 slo fast at den ønsket én felles likestillings- og diskrimineringslov, var ikke dette en ny idé. Allerede i 2006 fremmet representanter fra Høyre forslag om at regjeringen skulle legge frem en utredning og forslag om en generell, overordnet diskrimineringslovgivning uavhengig av diskrimineringsgrunnlag (Dokument nr. 8:66 (2005–2006)). Vedtaket fikk ikke tilslutning. Den 1. juni 2007 besluttet imidlertid regjeringen Stoltenberg 2 å nedsette et lovutvalg (diskrimineringslovutvalget) som skulle utrede en samlet lov mot diskriminering og ratifikasjon og inkorporering av tilleggsprotokoll nr. 12 til Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)). Utvalget skulle blant annet vurdere om flere diskrimineringsgrunnlag enn de som allerede hadde diskrimineringsvern skulle omfattes av en ny diskrimineringslov, og om loven skulle ha en uttømmende eller ikke-uttømmende liste over diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringslovutvalget leverte sin utredning NOU 2009: 14 *Et helhetlig diskrimineringsvern – Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsværn og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK* 19. januar 2009.

Utvalgets forslag ble sendt på høring. Til tross for at et flertall av høringsinstansene støttet forslaget, gikk ikke regjeringen Stoltenberg 2, som da bestod av Arbeiderpartiet, Sosialistisk venstreparti og Senterpartiet, videre med forslaget. Regjeringen viste til at i en felles lov vil ikke de enkelte diskrimineringsgrunnlagene fremheves på samme måte som ved særlover, og at egne lover ville gi de beste rammene for likestillingsarbeid. Regjeringen viste også til at det ikke var ønskelig å oppheve likestillingsloven, se Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 2.3 side 20 følgende.

I stedet foreslo derfor regjeringen Stoltenberg 2 fire nye diskrimineringslover, som alle ble vedtatt i 2013. De fire nye lovene innebar at de dagjeldende lovene ble opphevet og erstattet av likestillingsloven 2013, diskrimineringsloven om etnisitet 2013 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013. I tillegg ble diskrimineringsvernet utvidet, ved at diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kom til. Med disse fire lovene ble diskrimineringsvernet i stor grad harmonisert ved at bestemmelsene som var ment å ha et likt innhold i de ulike lovene fikk samme ordlyd. Strukturen i lovene ble også lik. I tillegg fikk flere sentrale bestemmelser en enklere og mindre detaljert utforming. Selv om lovverket ble mer enhetlig og til dels også mer brukervennlig, hadde harmoniseringen også en negativ side. Språklig harmonisering og forenkling førte til at mange av nyansene som tidligere fremgikk av de ulike lovene, og da særlig likestillingsloven, gikk tapt, se Vibeke Blaker Strand, «Forenklingssjuss – en trussel mot individers vern mot kjønnsdiskriminering?», *Lov og Rett*, 2015 s. 449–470.

Med den nye likestillings- og diskrimineringsloven er enkelte av disse nyansene søkt gjeninn tatt i lovverket, noe som av mange er ansett som et positivt element ved den nye loven. Blant annet fremgår det nå av lovens ordlyd at vernet mot direkte diskrimi-



Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering i samfunnet.

Loven forbyr diskriminering og trakassering 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. I tillegg gir loven blant annet arbeidsgivere og offentlige myndigheter plikt til å arbeide aktivt og systematisk for likestilling og mot diskriminering. Loven har også forbud mot seksuell trakassering samt bestemmelser om positiv særbehandling, rett til individuell tilrettelegging og plikt til universell utforming.

Lovkommentaren gir grundige kommentarer til alle bestemmelsene i loven og trekker inn internasjonale menneskerettskonvensjoner og EU-direktiver med tilhørende praksis. Boken er svært nyttig for jurister, advokater og dommere og andre som jobber med spørsmål knyttet til likestilling og diskriminering.

Anne Jorun Bolken Ballangrud er master i rettsvitenskap (2007). Hun er seniorrådgiver i Kulturdepartementet og har tidligere arbeidet i blant annet Likestillings- og diskrimineringsombudet og Barne- og likestillingsdepartementet.

Margrethe Søbstad er cand.jur. fra UiO (1995). Hun er juridisk fagdirektør hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og har tidligere arbeidet i Justisdepartementet, som dommerfullmektig, og som advokat.

 Denne utgivelsen finnes også på www.juridika.no

ISBN 978-82-15-03240-5



9 788215 032405

UNIVERSITETSFORLAGET.NO