

Anne Hellum
Vibeke Blaker Strand

Likestillings- og diskrimineringsrett



GYLDENDAL

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSRETT

ANNE HELLUM OG VIBEKE BLAKER STRAND

**LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSRETT**

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2022
1. utgave, 1. opplag 2022

ISBN 978-82-05-56316-2

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk
Sats: HAVE A BOOK
Brødtekst: Minion 10,5/15 pkt
Papir: 90 g Multi offset
Trykk: Print Best OÜ, Estland 2022

Alle henvendelser om boken kan rettes til
Gyldendal Akademisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.gyldendal.no/akademisk
akademisk@gyldendal.no

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Alle Gyldendals bøker er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.
Se www.gyldendal.no/miljo

Forord

Likestillings- og diskrimineringsrett er et stort rettsvitenskapelig fagområde der nasjonal lovgivning er tett forbundet med både EU/EØS-rett og med internasjonale menneskerettigheter. Vernets innhold kommer særlig til uttrykk i likestillings- og diskrimineringsloven 2017, som samler vernet mot diskriminering og trakassering for alle grupper i én felles lov. Diskrimineringsombudsloven 2017, som regulerer virksomheten til håndhevingsapparatet på feltet, er av stor betydning for det materielle vernets realisering. Vedtakelsen av disse lovene utgjør det foreløpige sluttpunktet i en lang periode med kontinuerlige reformer. Dette har skapt et stort behov for en samlet framstilling av vernets utvikling og innhold.

Likestillings- og diskrimineringsrett ble opprettet som eget valgemne ved Det juridiske fakultet på Universitetet i Oslo i 2008. Det ble også opprettet som eget valgemne ved Det juridiske fakultet ved UiT Norges arktiske universitet. Opprettelsen var et svar på den eksplosjonsartede rettsutviklingen innen nasjonal og internasjonal rett, hvor diskrimineringsvernet ble utvidet til stadig nye grupper og nye former for diskriminering. På nasjonalt plan ble diskrimineringsvernet opprinnelig håndtert gjennom gruppespesifikke lover. Det var en lov om likestilling mellom kjønnene, en lov om diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, en lov om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne og, til sist, en lov om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet. Enkeltlovmodellen bygget på en erkjennelse av at ulike grupper, både historisk sett og i dag, har ulike utfordringer. Likestillings- og diskrimineringsloven 2017 samler den tidligere lovgivningen – og løfter ved dette fram fellestrekkene. Hvorvidt en felles lov tar tilstrekkelig hensyn til forskjeller og særegenheter ved de ulike diskrimineringsgrunnlagene er omstridt. I denne boken løfter vi fram fellestrekkene

samtidig som vi forsøker å vise fram relevante historiske, faktiske og rettslige særtrekk ved de ulike grunnlagene.

Selv om likestillings- og diskrimineringsloven 2017 etablerer diskrimineringsvern for en rekke grupper, er likevel noen gruppers problemer mer synlige enn andres i lovforarbeider, håndhevingspraksis og rettsvitenskap. Denne boken bærer også preg av slike skjevheter. Behandlingen av de ulike gruppene som er omfattet av vernet mot etnisk diskriminering, aktualiserer denne tematikken. Mens diskriminering av den muslimske innvandrerbefolkningen fanges opp av forarbeider, håndhevingspraksis og litteratur, er diskriminering og trakassering av personer fra den samiske befolkningen stort sett fraværende. Vi håper imidlertid at denne boken, ved å gi et språk som kan fange opp erfaringene og problemene til denne og andre deler av befolkningen som er gitt liten oppmerksomhet, kan bidra til å tette hullene.

Boken bygger på et bredt rettskildemateriale som omfatter nasjonal lovgivning, de ulike menneskerettslige diskrimineringsforbudene og EU/EØS-rettens ikke-diskrimineringsdirektiver. I tillegg kommer nasjonal retts- og forvaltningspraksis, praksis fra menneskerettslige domstoler og overvåkingsorganer og praksis fra EU- og EFTA-domstolen. Som et ledd i dette bokprosjektet er det foretatt en systematisk kartlegging av saker som gjelder likestilling og diskriminering i nasjonal sivilrettslig og strafferettslig håndhevingspraksis fra 1970 fram til 2019. Praksissamlingen, som er åpent tilgjengelig på nett og publisert i Kvinnerettslig skriftserie nr. 106 og nr. 107, ble utarbeidet av vitenskapelig assistent Anne-Marie Gulichsen, med finansiering av Institutt for offentlig rett.

Arbeidet med boken har foregått i det stimulerende og dynamiske forskningsmiljøet ved Institutt for offentlig rett med god støtte fra instituttleder Inger-Johanne Sand og kontorsjef Øyvind Henden. Bokens nærmiljø har vært Avdeling for kvinneverett, barneverett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD) og forskergruppen Velferd, rettigheter og diskriminering (VERDI). En rekke kollegaer fra dette miljøet har kommet med verdifulle innspill til boken.

Vi vil takke Kirsten Ketscher, som i en årrekke har delt sin EU-rettslige kompetanse om utviklingen på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Videre takker vi kollegaer som Mads Andenæs, Katrine Kjørheim Fredwall, Benedikte Moltumyr Høgberg, Ingunn Ikdahl, Kjetil Mujezinović Larsen, Anne Robberstad, Ida Gundersby Rognlien, Kirsten Sandberg, Aslak Syse og Tone Wærstad for løpende diskusjoner om diskrimineringsvernets betydning på rettsområder som familierett, trygderett, velferdsrett, barnevertt, konstitusjonell rett, utlendingsrett, sivilprosess, selskapsrett og EU/EØS-rett. Når det gjelder bokens behandling av LHBTI-personers diskrimineringsvern, går en særlig takk til forskerne som deltok i det FRISAM-finansierte

prosjektet om kjønnsidentitet og seksuell orientering i nasjonal og internasjonal rett, særlig Anniken Sørлие, Andrea Vige Grønningsæter og Lars Arnesen.

Noen kollegaer la ned en særlig innsats i å lese gjennom og gi innspill til bokens konkrete kapitler. Marianne Jenum Hotvedt kommenterte på tekster om aldersdiskriminering. Beate Sjøfjell ga innspill til tekst om næringslivets samfunnsansvar. Alf Petter Høgberg ga innspill til bokens innledningskapittel og kapittelet om rettskildebildet. Advokat Else McClimans kommenterte på bokens del 5 om diskriminering i arbeidslivet og kapitlene om trakassering og seksuell trakassering. Maria Astrup Hjort hadde tålmodighet til mange runder med diskusjon og ga innspill til kapittelet om den diskrimineringsrettslige bevisbyrderegelen og tekster i bokens del 6 knyttet til diskrimineringsvernets håndheving. Vi føler oss privilegerte som har hatt dere med på laget. Tusen takk!

Vi vil også rette en stor takk til Det juridiske fakultets bibliotek ved Rebecca Josefine Five Bergstrøm og Karen Danbolt for all hjelp.

En rekke vitenskapelige assistenter ved Institutt for offentlig rett har med stort engasjement og faglig kyndighet kommet med innspill til boken og ellers bistått med kilde sjekk, utforming av fotnoter, litteraturliste og oversikt over kilder. Vi vil takke Kine Irgens, Mari Kvelvane Johansen, Philip Mirzai Dang og Camilla Louise Winterstø.

Boken har ikke blitt til i akademias elfenbenstårn, men i nær kontakt med det omkringliggende samfunn. Vi har vært i kontinuerlig dialog med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), som er et uavhengig veileder-, pådriver- og menneskerettslig overvåkingsorgan. Videre har de mange reformene, lovprosessene og utredningsarbeidene på feltet gitt opphav til faglige arrangementer, møter og foredrag både innenfor og utenfor academia. Vi har i disse årene også utarbeidet en rekke høringsuttalelser.

Arbeidet med boken ble en maraton på fire år. Vi er svært takknemlige for måten Gyldendal Forlag har stilt opp på. Tusen takk for tålmodighet, tillit og støtte fra de to forlagsredaktørene Espen By Marhaug og Ida Kyhring. Kristin Preus takkes for en rask og stødig hånd med språkbearbeiding, korrektur og registre. Takk til Anja Hauger Ratikainen for spennende samarbeid om bokens utforming og omslag.

Som akademikere, i en allerede privilegert situasjon, har vi gjennom koronapandemiens nedstengning fått den tilstrekkelige ro til å ferdigstille boken.

Vi takker nå hverandre for at vi begge stod løpet ut – og for alt vi har lært sammen og av hverandre på veien.

Til sist vil vi takke de nære og kjære. Anne takker samboer Bill for kaffe på sengen, hyggelig selskap på hjemmekontoret, daglige turer til fots og på ski og rimelig

8 FORORD

god forståelse for mentalt fravær. Vibeke takker mannen sin Simen for omsorg, kjærlighet og tålmodighet – for rett og slett å være en klippe.

Hovedarbeidet med boken foregikk fram til juli 2021, men er søkt oppdatert per januar 2022.

Oslo, 27. januar 2022

Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand

Innhold

DEL I INTRODUKSJON	29
KAPITTEL 1 INNLEDNING TIL LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSRETTE	30
1.1 Hva er likestillings- og diskrimineringsrett?	30
1.1.1 Menneskeverd, frihet og likhet	30
1.1.2 Likestillings- og diskrimineringsrettens framvekst i Norge	32
1.1.3 Fagets formål	33
1.1.4 Fagets internasjonale kontekst	34
1.2 Likhet	35
1.3 Bokens likhetsperspektiv: reell likhet	39
1.3.1 Innledning	39
1.3.2 Anerkjennelse av marginalisering og sårbarhet	39
1.3.3 Anerkjennelse av diversitet og forskjell	40
1.3.4 Anerkjennelse av ulikhetens individuelle og strukturelle side	41
1.3.5 Anerkjennelse av håndheving og sanksjonering som en del av vernet	43
1.4 Vernets innhold i et utviklingsperspektiv	45
1.4.1 Fra retten til å diskriminere til retten til ikke å bli diskriminert	45
1.4.2 Etableringsfasen (likestillingsloven 1978)	46
1.4.3 Utvidelsesfasen (2004–2013)	48
1.4.4 Nyreguleringsfasen (2013-reformen)	50
1.4.5 Samlingsfasen (2017-reformen)	51
1.5 Bokens innhold og avgrensning	53
KAPITTEL 2 RETTSKILDEBILDET	57
2.1 Innledning	57
2.2 Rettskilder med opphav i nasjonal rett	58
2.2.1 Innledning	58
2.2.2 Lover	59
2.2.2.1 Oversikt over lover	59
2.2.2.2 Lovfestede formål	60

2.2.3	Forarbeider	64
2.2.4	Forskrifter	65
2.2.5	Praksis fra ordinære domstoler	66
2.2.6	Praksis fra Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	68
2.2.7	Juridisk litteratur	70
2.2.8	Reelle hensyn	72
2.3	EU/EØS-rett	73
2.3.1	Innledning	73
2.3.2	Forholdet mellom EU-rettens primærrett og EØS-avtalen	74
2.3.3	EU/EØS-rettens likestillings- og diskrimineringsdirektiver	76
2.3.4	EU-domstolens praksis som rettskilde i norsk rett	78
2.4	Menneskerettskonvensjoner	80
2.4.1	Innledning	80
2.4.2	Oversikt over konvensjoner	80
2.4.3	Negativt formulerte diskrimineringsforbud og positivt orienterte plikter	82
2.4.4	Menneskerettighetene som rettskilder på likestillings- og diskrimineringsfeltet	83
2.4.4.1	Innledning	83
2.4.4.2	Komitépraksis fra FNs menneskerettskomiteer	85
2.4.4.3	Dommer fra Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD)	87
2.4.4.4	Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO)	88

DEL II HVEM ER VERNET, OG PÅ HVILKE SAMFUNNSOMRÅDER

GJELDER VERNET?	89
------------------------------	----

KAPITTEL 3 DISKRIMINERINGSGRUNNLAG OG

DISKRIMINERINGSFORMER	92
3.1 Innledning	92
3.2 Fortolkningsmessig bakteppe	94
3.3 Grunnlagenes faktiske betydning	96
3.4 Kjønnrelaterte diskrimineringsgrunnlag	97
3.4.1 Innledning	97
3.4.2 Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	98
3.4.2.1 Innledning	98
3.4.2.2 Kategoriene «kjønn», «kvinner og menn» og «kvinner»	98
3.4.2.3 LHBTI-personers diskrimineringsvern	100
3.4.3 Kjønn, graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver	104
3.4.3.1 Innledning	104
3.4.3.2 «Kjønn» i ldl. § 6 første ledd	105
3.4.3.3 «Graviditet» og «permisjon ved fødsel eller adopsjon» i ldl. § 6 første ledd	106
3.4.3.4 «Omsorgsoppgaver» i ldl. § 6 første ledd	108

3.4.4	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	110
3.4.4.1	Innledning	110
3.4.4.2	«Seksuell orientering» i ldl. § 6 første ledd	111
3.4.4.3	«Kjønnsidentitet» i ldl. § 6 første ledd	111
3.4.4.4	«Kjønnsuttrykk» i ldl. § 6 første ledd	113
3.4.4.5	Interkjønn	113
3.5	Etnisitet	114
3.5.1	Innledning	114
3.5.2	Internasjonal rettsutvikling	115
3.5.3	Nasjonal rettsutvikling	116
3.5.4	«Etnisitet» som hovedbetegnelse i ldl. § 6 første ledd	119
3.5.5	«Nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk» som underkategorier av «etnisitet» i ldl. § 6 første ledd	121
3.5.5.1	Innledning	121
3.5.5.2	Nasjonal opprinnelse, nasjonalitet og statsborgerskap	121
3.5.5.3	Avstamning	123
3.5.5.4	Hudfarge	124
3.5.5.5	Språk	125
3.5.6	Nasjonale minoriteter og urfolk	127
3.6	Religion og livssyn	128
3.6.1	Innledning	128
3.6.2	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	128
3.6.3	«Religion og livssyn» i ldl. § 6 første ledd	129
3.7	Funksjonsnedsettelse	133
3.7.1	Innledning	133
3.7.2	Internasjonal rettsutvikling	133
3.7.3	Nasjonal rettsutvikling	135
3.7.4	«Funksjonsnedsettelse» i ldl. § 6 første ledd	137
3.8	Alder	140
3.8.1	Innledning	140
3.8.2	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	140
3.8.3	«Alder» i ldl. § 6 første ledd og aml. § 13-1 første ledd	142
3.9	Politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon	143
3.9.1	Innledning	143
3.9.2	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	144
3.9.3	«Politisk syn» i aml. § 13-1 første ledd	146
3.9.4	«Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» i aml. § 13-1 første ledd	148
3.10	Deltidsansatte og midlertidig ansatte	149
3.10.1	Innledning	149
3.10.2	Rettsutvikling og innholdet i «arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt» i aml. § 13-1 tredje ledd	149
3.11	Sammensatt diskriminering	151
3.11.1	Innledning	151
3.11.2	Internasjonal rettsutvikling	152
3.11.3	Nasjonal rettsutvikling	155
3.11.4	«Kombinasjoner av disse grunnlagene» i ldl. § 6 første ledd	157

3.12	Diskriminering og trakassering på grunn av tilknytning	160
3.12.1	Innledning	160
3.12.2	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	160
3.12.3	«Tilknytning til en annen person» i ldl. § 6 tredje ledd og ldl. § 13 femte ledd	163
3.13	Diskriminering og trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller framtidige forhold	164
3.13.1	Innledning	164
3.13.2	Nasjonal rettsutvikling	164
3.13.3	«Eksisterende, antatte, tidligere eller framtidige forhold» i ldl. § 6 annet ledd og ldl. § 13 fjerde ledd	165
3.14	Samlekategori	166
3.14.1	Innledning	166
3.14.2	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	167
3.14.3	Nærmere om dagens rettslige situasjon	169
	3.14.3.1 Innledning	169
	3.14.3.2 Forholdet til menneskerettighetene	169
	3.14.3.3 Forholdet til Grunnlovens diskrimineringsforbud	170
KAPITTEL 4 SAKLIG VIRKEOMRÅDE		172
4.1	Innledning	172
4.2	Menneskerettslig og EU/EØS-rettslig bakteppe	173
4.2.1	Innledning	173
4.2.2	Menneskerettighetene	174
4.2.3	EU/EØS-retten	176
	4.2.3.1 Innledning	176
	4.2.3.2 Direktivenes ulike virkeområder	176
	4.2.3.3 Særlig om direktivenes anvendelse innen høyere utdanning	179
4.3	Nasjonal rettsutvikling	183
4.3.1	Innledning	183
4.3.2	Etableringsfasen (likestillingsloven 1978)	183
4.3.3	Utvidelsesfasen (2004–2013)	185
4.3.4	Nyreguleringsfasen (2013-reformen)	186
4.3.5	Samlingsfasen (2017-reformen)	187
4.4	Dagens rettstilstand	189
4.4.1	Innledning	189
4.4.2	Likestillings- og diskrimineringsloven	189
	4.4.2.1 Innledning	189
	4.4.2.2 Tolkningen av «familieliv og andre rent personlige forhold» i diskrimineringsombudsloven § 7 annet ledd	190
	4.4.2.3 Særlig om kjønn som kriterium for medlemskap i foreninger eller klubber	194
	4.4.2.4 Vernets strukturelle side – en vei inn til diskriminering som omfatter familieliv og rent personlige forhold	196
4.4.3	Arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven	197

DEL III VERNETS INDIVIDUELLE SIDE 201

**KAPITTEL 5 VERNET MOT DIREKTE OG INDIREKTE DISKRIMINERING:
RETTSUTVIKLING** 204

5.1	Innledning	204
5.2	Vernets reparerende og forebyggende funksjon	206
5.3	Vernet mot direkte diskriminering og ivaretagelse av formell likhet	207
5.4	Vernet mot indirekte diskriminering og ivaretagelse av mulighetslikhet	208
5.5	Diskrimineringsforbudets tre grunnvilkår	209
5.6	Utviklingen av vernet mot direkte og indirekte diskriminering	212
5.6.1	Innledning	212
5.6.2	EU/EØS-retten	213
5.6.2.1	Dagens regulering	213
5.6.2.2	Nærmere om rettsutviklingen	214
5.6.3	Menneskerettskonvensjonene	217
5.6.4	Nasjonal lovgivning i et utviklingsperspektiv	221
5.6.4.1	Innledning	221
5.6.4.2	Etableringsfasen (likestillingsloven 1978)	222
5.6.4.3	Utvidelsesfasen (perioden 2004–2008)	226
5.6.4.4	Nyreguleringsfasen (2013-reformen) og samlingsfasen (2017-reformen)	228

**KAPITTEL 6 VERNET MOT DIREKTE OG INDIREKTE DISKRIMINERING:
INDIVIDVERNETS INNHOLD** 230

6.1	Innledning	230
6.2	Forskjellsbehandling	231
6.2.1	Innledning	231
6.2.2	Når behandles eller stilles noen «dårligere»?	232
6.2.3	Virkningene av den dårligere behandlingen: krav til størrelsen på gruppen som rammes	235
6.2.4	Hva er en «tilsvarende situasjon»?	238
6.2.5	Handlinger, unnlaterse m.m.	240
6.2.6	Ikke krav om diskriminerende hensikt	241
6.2.7	Ikke nødvendig at enkeltpersoner er rammet	242
6.2.8	Særlig om ytringer og annonser	245
6.3	Forskjellsbehandlingen må ha sammenheng med et vernet diskrimineringsgrunnlag (årsakskravet)	249
6.3.1	Innledning	249
6.3.2	Årsakskravet – et sammenhengskrav	250
6.4	Adgangen til lovlig forskjellsbehandling	254
6.4.1	Innledning	254
6.4.2	Hovedregelen om adgang til lovlig forskjellsbehandling	257
6.4.3	Særreguleringer om adgangen til lovlig direkte forskjellsbehandling	260

6.4.3.1	Innledende oversikt	260
6.4.3.2	Unntak for ekte yrkeskvalifikasjoner i arbeidslivet	262
6.4.3.3	Særlig om ekte yrkeskvalifikasjoner og tros- og livssynssamfunn	266
6.4.3.4	Aldersgrenser i arbeidslivet	273
6.4.3.5	Aldersgrenser for adgang til yrkestilknyttede sosiale sikringsordninger	277
6.4.3.6	Unntak for fordelaktige priser knyttet til alder	278
6.4.3.7	Unntak for aldersgrenser som følger av lov eller forskrift (utenfor arbeidslivet)	280
6.4.3.8	Varer og tjenesteytelser som primært retter seg mot det ene kjønn	282
6.4.3.9	Kjønn som beregningsfaktor ved forsikring og finansielle ytelser	283
6.5	Utvalgte problemstillinger	286
6.5.1	Innledning	286
6.5.2	Varer og tjenester	287
6.5.2.1	Innledning	287
6.5.2.2	Forsikring	288
6.5.2.3	Bolig	291
6.5.2.4	Soningsforhold	294
6.5.3	Organisasjonsliv	295
6.5.4	Språkkrav	298
6.5.5	Krav knyttet til helse	301
6.5.6	Forbud mot religiøse plagg og symboler	303

KAPITTEL 7 DET DISKRIMINERINGSRETTLIGE VERNET MOT SEKSUELL TRAKASSERING OG TRAKASSERING: RETTSUTVIKLING		308
7.1	Innledning	308
7.2	Det diskrimineringsrettslige vernet mot trakassering og seksuell trakassering – rettsreglene	310
7.3	Nasjonal og internasjonal utvikling av vern mot seksuell trakassering	311
7.3.1	Innledning	311
7.3.2	Fra likestillingsloven 1978 til likestillings- og diskrimineringsloven 2017	311
7.3.3	Menneskerettighetene, særlig FNs kvinnekvalifikasjonskonvensjon (KDK)	313
7.3.4	EU/EØS-retten	315
7.4	Nasjonal og internasjonal utvikling av et generelt vern mot trakassering	317
7.4.1	Innledning	317
7.4.2	Nasjonal lovgivning i perioden 2004–2017: etablering, utvidelse, harmonisering og samling	317
7.4.3	Menneskerettighetene	319
7.4.4	EU/EØS-retten	320

KAPITTEL 8	DET DISKRIMINERINGSRETTLIGE VERNET MOT SEKSUELL	
	TRAKASSERING OG TRAKASSERING: INDIVIDVERNETS INNHOLD	323
8.1	Innledning	323
8.2	Grunntrekk ved vernet mot trakassering og seksuell trakassering	325
8.2.1	Innledning	325
8.2.2	Alle samfunnsområder	325
8.2.3	Sammenheng med et vernet diskrimineringsgrunnlag og forholdets karakter	326
8.2.4	Ikke krav om at den trakasserte stilles dårligere	327
8.2.5	Et absolutt vern	327
8.2.6	Formål eller virkning	328
8.2.7	Vurderingsnormen	328
8.2.8	«Uønsket»	329
8.2.9	Forholdet til ytringsfriheten	329
8.3	Trakasseringsvernet	330
8.3.1	Innledning	330
8.3.2	Handlinger, unnlaterelser eller ytringer	331
8.3.3	Sammenheng med diskrimineringsgrunnlag	334
8.3.4	Uønsket opptreden	335
8.3.5	«Krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende»	336
8.3.5.1	Innledning	336
8.3.5.2	Trakasseringshensikt og trakasseringsvirkning	337
8.3.5.3	Vurdering av trakasseringsvirkning	337
8.3.5.4	Hva er krenkende? Eksempler fra arbeidslivet	341
8.3.5.5	Hva er krenkende? Eksempler fra andre samfunnsområder	343
8.4	Seksuell trakassering	345
8.4.1	Innledning	345
8.4.2	Seksuell oppmerksomhet – ytringer og handlinger	347
8.4.3	«Uønsket»	350
8.4.4	«Krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom»	354
8.4.4.1	Innledning	354
8.4.4.2	Utgangspunkter for vurderingen	354
8.4.4.3	Nærmere om verdighetskrenkelsene	356
8.4.4.4	Nærmere om den nedre grense: plagsomhetskriteriet	356
KAPITTEL 9	DEN DISKRIMINERINGSRETTLIGE BEVISBYRDEREGELEN	361
9.1	Innledning	361
9.2	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	364
9.2.1	Innledning	364
9.2.2	EU/EØS-retten	364
9.2.3	Nasjonal rett	367
9.2.4	Internasjonale menneskerettigheter	369

9.3	Bevisbyrderegelens innhold	371
9.3.1	Innledning	371
9.3.2	Hva går bestemmelsen ut på?	371
9.3.3	Motsetninger og inkonsistens	373
9.3.4	Overført bevisbyrde?	376
9.3.5	Bevis, bevisføring, bevisbedømmelse	377
9.4	Forbudene mot direkte og indirekte diskriminering – en konkretisering	379
9.4.1	Innledning	379
9.4.2	Etablering av en presumsjon for diskriminering	380
9.4.2.1	Innledning	380
9.4.2.2	Etablering av presumsjon for at forskjellsbehandling har funnet sted	381
9.4.2.3	Etablering av presumsjon for at det foreligger sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag	383
9.4.3	Motbevising av en presumsjon for diskriminering	388
9.5	Særlig om arbeidsgiveres opplysningsplikt	390
DEL IV VERNETS STRUKTURELLE SIDE		393
KAPITTEL 10 AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT		396
10.1	Innledning	396
10.2	Aktivitets- og redegjørelsespliktens rettslige særpreg	397
10.3	Det menneskerettslige og EU/EØS-rettslige bakteppet	399
10.3.1	Innledning	399
10.3.2	Den menneskerettslige oppfylleelsesplikten	399
10.3.3	EU/EØS-retten: plikt til å fremme likestilling	402
10.3.3.1	Innledning	402
10.3.3.2	Plikten til å fremme likestilling	402
10.4	Nasjonal rettsutvikling	405
10.4.1	Innledning	405
10.4.2	Etableringsfasen (likestillingsloven 1978)	405
10.4.3	Utvidelsesfasen og nyreguleringsfasen (2004–2013)	407
10.4.4	Samlingsfasen (2017-reformen)	408
10.5	Aktivitets- og redegjørelsesplikten	410
10.5.1	Generelt om aktivitets- og redegjørelsesplikten	410
10.5.2	Offentlige myndigheters aktivitetsplikt, ldl. § 24 første ledd	411
10.5.2.1	Innledning	411
10.5.2.2	Betegnelsen «offentlige myndigheter»	411
10.5.2.3	Utvidelse av diskrimineringsgrunnlag og diskrimineringsformer	413
10.5.2.4	Generelt om pliktens innhold	414
10.5.3	Offentlige myndigheters redegjørelsesplikt i ldl. § 24 annet ledd	415
10.5.4	Arbeidsgiveres aktivitetsplikt i ldl. § 26	416
10.5.4.1	Generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere	416
10.5.4.2	Dokumentasjonsplikt for alle arbeidsgivere	417

10.5.4.3	Obligatorisk arbeidsmetode for offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere av en viss størrelse	418
10.5.5	Arbeidsgiveres redegjørelsesplikt i ldl. § 26 a	420
10.5.5.1	Pliktens innhold	420
10.5.5.2	Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling	420
10.5.5.3	Redegjørelse om oppfyllelsen av aktivitetsplikten etter § 26 annet ledd	421
10.5.5.4	Hvor og hvordan redegjørelsen skal gis	423
10.5.6	Arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid	423
10.5.7	Likestilling som del av næringslivets samfunnsansvar	424
10.6	Motarbeidelse av stereotypier som del av aktivitetsplikten	426
10.6.1	Hva er stereotypier?	426
10.6.2	Plikten til å motarbeide stereotypier etter menneskerettighetene og EU/EØS-retten	428
10.6.3	Offentlige myndigheters plikt etter ldl. § 24	430
10.6.4	Arbeidsgiveres plikt etter ldl. § 26	431

KAPITTEL 11 PLIKTEN TIL Å FOREBYGGE OG FORHINDRE

TRAKASSERING OG SEKSUELL TRAKASSERING ETTER LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN § 13 SJETTE LEDD	433	
11.1	Innledning	433
11.2	Seksuell trakassering: nasjonal rettsutvikling	434
11.3	Trakassering: nasjonal rettsutvikling	435
11.4	Det menneskerettslige vernets strukturelle side	436
11.5	EU/EØS-rettens strukturelle side	437
11.6	Innholdet i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd	438
11.6.1	Innledning	438
11.6.2	Forebyggings- og forhindringsbestemmelsens retts- og pliktsubjekter	438
11.6.3	Pliktens innhold og omfang	440
11.6.3.1	Innledning	440
11.6.3.2	Forebygging	441
11.6.3.3	Forhindring	442
11.6.3.4	Oppsigelser eller avskjed som et ledd i å forhindre seksuell trakassering	445
11.7	Forebyggings- og forhindringspliktens rettighetspreg	447

KAPITTEL 12 POSITIV SÆRBEHANDLING 449

12.1	Innledning	449
12.2	Positiv særbehandling etter likestillings- og diskrimineringsloven § 11 – en kort oversikt	451
12.3	Menneskerettslig tilnærming: midlertidige særtiltak (<i>temporary special measures</i>)	453
12.3.1	Hva er midlertidige særtiltak?	453
12.3.2	En integrert del av diskrimineringsvernet	455

12.3.3	Plikt til å ta i bruk midlertidige særtiltak?	456
12.3.4	Midlertidighetskravet	457
12.3.4.1	Innledning	457
12.3.4.2	Midlertidig særtiltak eller generelle rettigheter?	457
12.3.4.3	Vurdering av måloppnåelse	458
12.3.5	Proporsjonalitetskravet	459
12.4	EU/EØS-rettslig tilnærming	461
12.4.1	Adgang til å ta i bruk positive særtiltak	461
12.4.2	Direktivenes virkeområde – forholdet til arbeid og utdanning	463
12.4.3	Positiv særbehandling – et unntak fra diskrimineringsforbudet	464
12.4.4	Proporsjonalitetskravet	464
12.4.5	Forholdet mellom EU/EØS-retten og menneskerettighetene	470
12.5	Midlertidige særtiltak i norsk lovgivning – noen utviklingstrekk	471
12.5.1	Etableringsfasen (likestillingsloven 1978)	471
12.5.2	Utvidelses- og samlingsfasen	475
12.6	Positiv særbehandling etter likestillings- og diskrimineringsloven § 11	477
12.6.1	Innledning	477
12.6.2	Hvilke grunnlag og samfunnsområder er omfattet?	478
12.6.3	Tre vilkår for positiv særbehandling – overordnet oversikt	481
12.7	Egnethetskravet – likestillings- og diskrimineringsloven § 11 bokstav a	482
12.7.1	Innledning	482
12.7.2	Fremme likestilling og hindre diskriminering	482
12.7.3	Utgangsposisjonens betydning	484
12.7.4	Tiltakets formålstjenlighet	486
12.8	Rimelig forhold mellom formål og inngrep – likestillings- og diskrimineringsloven § 11 bokstav b	488
12.8.1	Innledning	488
12.8.2	Arbeidslivet	489
12.8.2.1	Innledning	489
12.8.2.2	Individuell vurdering på tilnærmet like vilkår	489
12.8.2.3	Mulighet for å bruke mindre inngripende tiltak?	492
12.8.2.4	Videre adgang for visse grunnlag?	493
12.8.3	Opptak til høyere utdanning – særlig om kjønnspoeng	494
12.8.3.1	Innledning	494
12.8.3.2	Stillingsansettelse eller yrkesrekruttering	495
12.8.3.3	Lik adgang til individuell vurdering på tilnærmet like vilkår	496
12.9	Midlertidighetskravet – likestillings- og diskrimineringsloven § 11 bokstav c	497
12.9.1	Innledning	497
12.9.2	Grensen mot særlige rettigheter	497
12.9.3	Særbehandlingen skal opphøre når målet er nådd	498

KAPITTEL 13 KJØNNSREPRESENTASJON OG DELTAKELSE	500
13.1 Innledning	500
13.2 Noen trekk ved internasjonal rettsutvikling	502
13.2.1 Innledning	502
13.2.2 Menneskerettighetene	502
13.2.3 EU/EØS-rett	504
13.3 Nasjonal rettsutvikling	506
13.3.1 Etablering av lovfestet kjønnsrepresentasjonskrav	506
13.3.2 Utvidelse til andre samfunnsområder: 1995–2013	507
13.3.3 Samling og svekkelse: 2017-reformen	507
13.3.3.1 Innledning	507
13.3.3.2 Utvidelse av kjønnslikestillingsreglene til andre grunnlag?	508
13.3.3.3 Forholdet til kvinnekjønnsdiskrimineringskonvensjonen (KDK)	509
13.3.3.4 Dispensasjonsadgangen	509
13.4 Krav om kjønnsrepresentasjon (ldl. § 28)	510
13.4.1 Innledning	510
13.4.2 Hva er kjønnsbalanse?	511
13.4.3 Hvem er omfattet av forpliktelsen?	512
13.4.4 Gjennomføringen av kravet	513
13.4.5 Dispensasjonsadgang	514
13.5 Andre diskrimineringsgrunnlag	516
13.5.1 Innledning	516
13.5.2 Menneskerettslige krav	516
13.5.3 Offentlige myndigheters aktivitetsplikt	517
 DEL V SENTRALE OMRÅDER FRA ARBEIDSLIVET	 519

KAPITTEL 14 DISKRIMINERING PÅ GRUNN AV GRAVIDITET, FØDSEL OG PERMISJON	522
14.1 Innledning	522
14.2 Bakgrunn og betydning	524
14.3 Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	526
14.3.1 Innledning	526
14.3.2 Graviditetsdiskriminering som direkte diskriminering av kvinner	527
14.3.3 Skille mellom permisjoner av kortere og lengre varighet	530
14.4 Ansettelser, oppsigelser, forlengelse av midlertidig stillinger / vikariater	533
14.4.1 Innledning	533
14.4.2 Individvernets absolutte karakter	533
14.4.3 Vern som gjelder uavhengig av permisjonens varighet	535
14.4.4 Særlig om gravide som er i midlertidige stillinger / vikariater	536
14.4.5 Særlig om årsakskravet: om den diskrimineringsrettslige bevisbyrderregelen og bevisbedømmelsen	538
14.4.5.1 Innledning	538

14.4.5.2	Momenter knyttet til tidligere ansettelsesforhold, arbeidstakers egenskaper og arbeidsplassen	539
14.4.6	Det særskilte årsakskravet ved oppsigelser – om forholdet mellom ldl. § 10 tredje ledd og arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern i aml. § 15-9	542
14.4.7	Aktivitets- og redegjøringsplikten	544
14.5	Permisjoner	548
14.5.1	Innledning	548
14.5.2	Permisjoner som er nær knyttet til graviditet og fødsel – nærmere om § 10 første ledd	548
14.5.3	Grenseoppgangen mellom § 10 første og annet ledd	551
14.5.4	Unntaket i § 10 første ledd bokstav b for særlige vernetiltak	552
14.5.5	Unntaket i § 10 første ledd bokstav b ved «andre åpenbare grunner»	554
14.5.6	Aktivitets- og redegjøringsplikten	555
14.6	Særlig om arbeidstakers rettigheter etter foreldrepermisjon	556
14.6.1	Innledning	556
14.6.2	Retten til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling	557
14.6.3	Retten til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår	562
14.6.4	Retten til å fremme lønnskrav og rett til lønnsvurdering	564
14.6.5	Aktivitets- og redegjøringsplikten	565
14.7	Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter	566
KAPITTEL 15 LØNN		569
15.1	Innledning	569
15.2	Bakgrunn og betydning	570
15.3	Nasjonal og internasjonal rettsutvikling	571
15.3.1	Innledning	571
15.3.2	Lovfesting av retten til lik lønn uavhengig av kjønn	572
15.3.3	Forholdet mellom retten til likelønn og den diskrimineringsrettslige bevisbyrderegelen	573
15.3.4	Virkemidler for større åpenhet om lønn	576
15.4	Retten til likelønn	578
15.4.1	Innledning	578
15.4.2	Forskjellsbehandling	580
15.4.2.1	Innledning	580
15.4.2.2	«Lik lønn»	581
15.4.2.3	«Samme arbeid eller arbeid av lik verdi»	581
15.4.2.4	«Arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler»	584
15.4.2.5	«Samme virksomhet»	586
15.4.3	Forskjellsbehandlingens sammenheng med kjønn (krav om kjønnskjev effekt)	587
15.4.4	Adgangen til lovlig forskjellsbehandling	589

15.5	Det generelle forbudet mot diskriminering i relasjon til lønn	592
15.6	Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn	595
15.7	Aktivitets- og redegjørelsesplikt	598
15.7.1	Innledning	598
15.7.2	Generelle rammer og plikter	598
15.7.3	Plikten til utarbeiding av kjønnsdelte lønnsstatistikker	600
15.7.3.1	Formål og begrunnelse	600
15.7.3.2	Pliktens innhold	602
KAPITTEL 16 DELTIDSARBEID		605
16.1	Innledning	605
16.2	Bakgrunn og betydning	606
16.3	Rettslig regulering av deltid – regler som legger til rette, og regler som begrenser	608
16.4	Forbudet mot diskriminering på grunn av deltid	609
16.4.1	Innledning	609
16.4.2	Dårligere rettigheter for deltidsarbeidende enn for heltidsarbeidende	611
16.4.3	Terskler for at deltidsansatte skal få tilgang på de samme goder som heltidsansatte	614
16.5	Aktivitets- og redegjørelsesplikt	616
16.6	Offentlige myndigheters plikt til å motarbeide stereotypisering	619
KAPITTEL 17 INNHENTING AV OPPLYSNINGER		
I ANSETTELSESPROSESSEN		620
17.1	Innledning	620
17.2	Opplysninger omfattet av forbudet	622
17.2.1	Innledning	622
17.2.2	Graviditet, adopsjon eller planer om å få barn	622
17.2.3	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	624
17.2.4	Religion, livssyn og etnisitet	625
17.2.5	Funksjonsnedsettelse	627
17.2.6	Politiske spørsmål eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon	628
17.3	Adgangen til innhenting av opplysninger – nærmere om unntaksadgangen	629
17.3.1	Innledning	629
17.3.2	Graviditet, adopsjon, planer om å få barn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	629
17.3.3	Etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform	630
17.3.4	Tros- og livssynsbaserte virksomheters adgang til å innhente opplysninger om samlivsform, religion eller livssyn	631
17.3.5	Politiske spørsmål eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon	632

DEL VI EFFEKTIV GJENNOMFØRING OG ADGANG TIL HÅNDHEVING ... 633

KAPITTEL 18	DET NASJONALE LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSAPPARATET	636
18.1	Innledning	636
18.2	Det internasjonale bakteppet: «access to justice»	637
18.3	Historikk	640
18.3.1	Innledning	640
18.3.2	Etableringsfasen (likestillingsloven 1978)	641
18.3.3	Utvidelsesfasen (2005-reformen)	641
18.3.4	Nyreguleringsfasen (2017-reformen)	644
18.4	Diskrimineringsombudsloven 2017 – fellestrekk ved ombudets og nemndas organisering	646
18.4.1	Innledning	646
18.4.2	Unntak for diskrimineringsvernet etter arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven	647
18.5	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	648
18.5.1	Organisering	648
18.5.2	Ansvarsområde	649
18.6	Diskrimineringsnemnda	650
18.6.1	Organisering	650
18.6.2	Avdelinger	651
18.6.3	Nemndledere: kvalifikasjonskrav	651
18.6.4	Nemndmedlemmer: oppnevning og kvalifikasjonskrav	652
18.6.5	Nemndas sekretariat	653
18.6.6	Nemndas saksbehandling	654
18.6.7	Nemndas ansvarsområde og sanksjonsmyndighet – oversikt	656
18.7	Domstolene	657
KAPITTEL 19	NEMNDAS HÅNDHEVING AV INDIVIDVERNET	661
19.1	Innledning	661
19.2	Internasjonal rett: effektiv og tilgjengelig håndheving	662
19.3	Hva kan bringes inn for nemnda?	665
19.3.1	Innledning	665
19.3.2	Rammene for nemndas håndhevingskompetanse	666
19.3.3	Håndheving av saker om seksuell trakassering	667
19.3.4	Forholdet til forvaltningsorganers virksomhet	668
19.3.4.1	Innledning	668
19.3.4.2	Diskrimineringsombudsloven § 14 første ledd	668
19.3.4.3	Diskrimineringsombudsloven § 14 annet ledd	670
19.3.5	Konflikter mellom diskrimineringsforbudet og annen lovgivning ...	671
19.3.5.1	Nærmere om nemndas kompetanse	671
19.3.5.2	Sprikende forståelser – et tilbakeblikk	673
19.3.5.3	Konflikt mellom diskrimineringsforbudet og forskrift	674
19.4	Klageordningens tilgjengelighet: veiledning	676
19.4.1	Innledning	676

19.4.2	Ombudets veiledningsplikt	676
19.4.2.1	Rettslig forankring	676
19.4.2.2	Veiledningspliktens innhold	677
19.4.3	Nemnda og sekretariatets opplysnings- og veiledningsplikt	680
19.4.3.1	Rettslig forankring	680
19.4.3.2	Veiledningspliktens innhold	681
19.4.3.3	Behov for klargjøring av nemndas veiledningsplikt?	683
19.5	Den diskrimineringsrettslige klageadgangen	684
19.5.1	Innledning	684
19.5.2	Klageadgangen til en part eller andre med rettslig klageinteresse	685
19.5.2.1	Innledning	685
19.5.2.2	Part	685
19.5.2.3	Andre med rettslig klageinteresse	686
19.5.2.4	Eksempler fra nemndspraksis	688
19.5.3	Ombudets klageadgang	689
19.5.4	Adgang til å bruke organisasjoner som fullmektig i nemnda	690
19.6	Nemndas avgjørelser: vedtak, uttalelser og beslutninger	692
19.6.1	Innledning	692
19.6.2	Nemndas avgjørelsesformer	693
19.6.3	Vedtak og ikke-bindende uttalelser om diskriminering	694
19.6.4	Henleggelse	695
19.6.5	Avvisning	698
19.6.6	Gjenåpning	701
19.7	Adgangen til å bringe nemndas vedtak og beslutninger inn for domstolene	704
KAPITTEL 20 SANKSJONER VED BRUDD PÅ INDIVIDVERNET		708
20.1	Innledning	708
20.2	Effektiv sanksjonering etter internasjonal rett	710
20.2.1	Innledning	710
20.2.2	Menneskerettighetene	710
20.2.3	EU/EØS-retten	712
20.3	Oppreisning og erstatning som diskrimineringsrettslige sanksjoner	715
20.3.1	Innledning	715
20.3.2	Nemndas kompetanse	716
20.3.2.1	Tilbakeblikk	716
20.3.2.2	Oppreisning i arbeidsforhold	718
20.3.2.3	Erstatning ved enkle saksforhold – i og utenfor arbeidsforhold	720
20.3.3	Erstatning og oppreisning	724
20.3.3.1	Innledning	724
20.3.3.2	Nærmere om den nasjonale rettsutviklingen	725
20.3.3.3	Skyldansvar på områder som faller utenfor arbeidsgivers ansvar etter ldl. § 38 annet ledd	726
20.3.3.4	Objektivt ansvar for diskriminering i arbeidsforhold	728

20.3.4	Utmåling av oppreisning og erstatning	731
20.3.4.1	Forholdet til EU/EØS-retten	731
20.3.4.2	Oppreisning for ikke-økonomisk skade i arbeidslivet	731
20.3.4.3	Eksempler på oppreisningsutmåling på arbeidslivets område	733
20.3.4.4	Eksempler på erstatningsutmåling i arbeidsforhold	737
20.4	Pålegg og tvangsmulkt – nemndas kompetanse	739
20.4.1	Innledning	739
20.4.2	Tilbakeblikk	740
20.4.3	Pålegg om stansing, retting m.m.	741
20.4.4	Hastevedtak	742
20.4.5	Tvangsmulkt	743

KAPITTEL 21 HÅNDHEVING, SANKSJONERING OG OPPFØLGING AV

DISKRIMINERINGS- OG TRAKASSERINGSVERNETS STRUKTURELLE SIDE ... 746

21.1	Innledning	746
21.2	Menneskerettslige krav til effektiv håndheving av vernets strukturelle side	748
21.2.1	Innledning	748
21.2.2	Krav om effektiv gjennomføring	748
21.2.3	Håndheving av det strukturelle vernet gjennom individklagebehandling	750
21.3	Ombudets strukturelle oppgaver	752
21.3.1	Innledning	752
21.3.2	Pådriverfunksjonen	753
21.3.3	Veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten	754
21.3.4	Veiledning og håndheving av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd	756
21.4	Nemndas håndheving og sanksjonering av det strukturelle vernet	756
21.4.1	Innledning	756
21.4.2	Forholdet mellom vernets individuelle og strukturelle side	757
21.4.3	Kompetanse til å fatte vedtak og sanksjonere brudd på redegjørelsesplikten	758
21.4.4	Brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd	759
21.5	Domstolens kompetanse til å sanksjonere brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd	760
21.6	Særlig om håndheving og gjennomføring av reglene om positiv særbehandling og kjønnsbalansert representasjon	762

KAPITTEL 22 OPPFYLLELSEN AV INTERNASJONALE

DISKRIMINERINGSFORPLIKTELSE: NASJONALE OG INTERNASJONALE

MEKANISMER	764	
22.1	Innledning	764
22.2	Nasjonale menneskerettslige overvåkingsmekanismer på diskrimineringsfeltet	766
22.2.1	Paris-prinsippene i norsk rett	766

22.2.2	Det nasjonale konvensjonstilsynets samspill med nasjonale og internasjonale håndhevingsorganer	767
22.2.3	Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM)	767
22.2.4	Barneombudet	770
22.2.5	Likestillings- og diskrimineringsombudet	772
22.3	Internasjonale og regionale menneskerettsorganers overvåking av nasjonal lovgivning og praksis	774
22.3.1	Innledning	774
22.3.2	Statsrapporteringsprosedyre	774
22.3.2.1	Oversikt	774
22.3.2.2	Statsrapporteringsprosedyrens formål	775
22.3.2.3	Eksempler på konkluderende observasjoner på diskrimineringsfeltet	777
22.4	Internasjonale og regionale menneskerettslige individklageordninger	779
22.4.1	Innledning	779
22.4.2	Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD)	780
22.4.3	FN-konvensjonenes individklageprosedyre	780
22.4.3.1	Oversikt	780
22.4.3.2	Individuelle diskrimineringsklager etter SP-konvensjonen, RDK og KDK	781
22.4.3.3	Sammenveving av individuelt og strukturelt vern i KDK-komiteens behandling av individklagesaker	782
22.5	Overvåking av det EØS-rettslige diskrimineringsvernet	783
22.5.1	Innledning	783
22.5.2	EFTAs overvåkingsorgan (ESA)	783
22.5.3	EFTA-domstolen	785
DOKTORGRADER I LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSRETT VED NORSKE UNIVERSITETER		788
LITTERATUR		790
KILDER		812
STIKKORD		848