



Innst. 389 L

(2016–2017)

Innstilling til Stortinget fra familie- og kulturkomiteen

Prop. 81 L (2016–2017)

Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Til Stortinget

Sammendrag

I proposisjonen legger Barne- og likestillingsdepartementet frem forslag til en ny likestillings- og diskrimineringslov. Forslaget innebærer at de fire gjeldende likestillings- og diskrimineringslovene erstattes av en ny, samlet lov. De fire gjeldende lovene er lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering), lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) og lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Forslaget om å samle lovene i én felles lov bygger på Diskrimineringslovutvalgets forslag i NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern og mindretallsforslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti i Innst. 441 L (2012–2013).

Departementet ønsker å styrke diskrimineringsvernet gjennom å gjøre lovverket mer tilgjengelig for de som har rettigheter og plikter etter loven. Det kan være vanskelig å orientere seg i fire ulike lovverk. Selv om lovforslaget i hovedsak er en videreføring av gjeldende rett, mener departementet at én lov er mer

brukervennlig og oversiktlig enn fire separate lover. En felles lov vil derfor gi et mer effektivt vern.

En samlet lov vil også gi et mer enhetlig vern for alle diskrimineringsgrunnlagene. Departementet mener som utgangspunkt at alle diskrimineringsgrunnlag bør ha samme beskyttelse mot diskriminering. Samtidig er det mulig, innenfor rammene av en felles lov, å ta høyde for at det er enkelte forskjeller mellom diskrimineringsgrunnlagene.

Departementet ønsker i tillegg å styrke diskrimineringsvernet ved å foreslå enkelte nye bestemmelser som ikke følger av dagens diskrimineringslovgivning. Blant annet foreslår departementet at plikten til universell utforming av IKT skal utvides til også å omfatte utdannings- og opplæringssektoren, noe som vil ha stor betydning både for elever og foreldre med funksjonsnedsettelse. Departementet foreslår også en ny bestemmelse om at læremidler og undervisning i barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner skal bygge på likestillings- og diskrimineringslovens formål. Det foreslås også at forbudet mot aldersdiskriminering utvides til å gjelde på alle samfunnsområder, og en utvidet adgang til positiv særbehandling av menn.

Departementet foreslår at enkelte av bestemmelsene i dagens diskrimineringslover tydeliggjøres i den nye loven. Dagens diskrimineringslover er generelt utformet, og det er vanskelig å se ut fra loven hvilken beskyttelse man har mot diskriminering og hvilke plikter man har til å ikke diskriminere. Departementets forslag til presiseringer vil gjøre diskrimineringsvernet klarere og mer tilgjengelig for de som bruker loven. For eksempel foreslår departementet at det skal presiseres at det er et særlig strengt forbud mot direkte diskriminering i arbeidsforhold og ved graviditet. Departementet foreslår også at loven skal gi et uttrykkelig forbud mot sammensatt diskrimine-

ring. Dette er presiseringer mange har påpekt at det er behov for.

Departementet understreker at et bedre lovverk kun er ett av flere virkemidler for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering. Også andre tiltak må iverksettes for å oppnå dette målet. Det er avgjørende at lovgivningen håndheves på en effektiv måte, at kunnskap om lovverket spres til befolkningen og at det arbeides aktivt for å avdekke diskriminering. Parallelt med denne proposisjonen fremmer derfor regjeringen Prop. 80 L (2016–2017) der departementet foreslår lovendringer for å styrke håndhevingen og pådriverarbeidet på likestillingsområdet. Departementets forslag innebærer blant annet at håndhevingsoppgavene til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) flyttes til en ny, forsterket diskrimineringsnemnd, som i større grad gis mulighet til å ilegge sanksjoner. LDO får en rendyrket informasjons- og pådriverrolle, og skal fortsatt føre tilsyn med at Norge oppfyller sine konvensjonsforpliktelser.

Nærmere om forslagene i proposisjonen

Lovens formål

Departementet foreslår at lovens formål skal være å fremme likestilling og hindre diskriminering. Departementet foreslår at det i formålsbestemmelsen skal fremgå at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Med minoriteter menes i denne sammenheng minoriteter innenfor alle lovens diskrimineringsgrunnlag, som for eksempel etniske og religiøse minoriteter, homofile og lesbiske eller personer med funksjonsnedsettelse. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes. Dette innebærer at formålsbestemmelsene i likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven videreføres. Forslaget om at loven også skal fremme minoriteters stilling, er en endring.

Lovens saklige virkeområde

Departementet foreslår at loven skal gjelde på alle samfunnsområder, med unntak for familieliv og andre rent personlige forhold. Dette innebærer en videreføring av det saklige virkeområdet i diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering. Forslaget medfører at det saklige virkeområdet for diskrimineringsgrunnlaget kjønn (herunder graviditet mv. og omsorgsoppgaver) blir mer avgrenset enn i dagens likestillingslov. Det følger av likestillingsloven og dens forarbeider at likestillingslovens forbud mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold ikke skal håndheves.

Endringene i anvendelsesområdet vil derfor ikke ha praktisk betydning.

Departementet foreslår å ikke videreføre forskriftshjemmelen i likestillingsloven § 2 andre ledd, som gir adgang til å gi forskrift om at kvinners tjeneste i Forsvaret helt eller delvis skal unntas fra lovens virkeområde.

Lovens geografiske virkeområde

Departementet foreslår å videreføre reglene om lovenes geografiske virkeområde. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjør i dag et unntak fra virkeområdet for reglene om universell utforming, individuell tilrettelegging og aktivitetsplikt for Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip i utenriksfart og norske luftfartøyer i internasjonal trafikk. Departementet foreslår å videreføre unntaket slik at reglene om universell utforming, individuell tilrettelegging og aktivitetsplikt for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse ikke skal gjelde på Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip i utenriksfart og norske luftfartøyer i internasjonal trafikk.

Departementet foreslår at reglene om universell utforming, individuell tilrettelegging og aktivitetsplikt heller ikke skal gjelde på norske luftfartøyer i innenriks trafikk. Dette er en endring av gjeldende rett.

Vernet personkrets

Departementet foreslår at likestillings- og diskrimineringsloven bare skal gi et diskrimineringsvern til fysiske personer (mennesker). I dag er det bare diskrimineringsloven om etnisitet som gir juridiske personer (for eksempel virksomheter og foreninger) et diskrimineringsvern. Likestillingsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering forbyr kun diskriminering av fysiske personer. Forslaget om at kun fysiske personer skal ha et diskrimineringsvern etter loven er derfor en videreføring når det gjelder disse lovene.

Forbud mot å diskriminere

Departementet foreslår at likestillings- og diskrimineringsloven skal ta utgangspunkt i de diskrimineringsgrunnlagene som har et diskrimineringsvern i dag, det vil si kjønn, etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk. Departementet foreslår at også følgende forhold listes opp i lovteksten som selvstendige diskrimineringsgrunnlag:

- graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon

- omsorgsoppgaver.

Departementet foreslår også at det skal gå tydelig frem av loven at diskriminering på grunn av kombinasjoner av diskrimineringsgrunnlagene (sammen satt diskriminering) er forbudt.

Departementet foreslår videre å endre begrepet «nedsatt funksjonsevne» til «funksjonsnedsettelse».

Departementet foreslår også at likestillings- og diskrimineringsloven skal gi et vern mot diskriminering på grunn av alder utenfor arbeidsforhold. Alder tas derfor inn som et diskrimineringsgrunnlag i loven.

Departementet foreslår at diskrimineringsgrunnlag som fortsatt bare skal ha et vern i arbeidsforhold (politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse), skal beholdes i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 13. Departementet foreslår også at diskriminering på grunn av alder i arbeidsforhold fortsatt skal reguleres av arbeidsmiljøloven.

Departementet foreslår at loven ikke skal ha en samlekategori («andre lignende, vesentlige forhold ved en person»).

Departementet foreslår enkelte endringer i definisjonen av direkte og indirekte forskjellsbehandling. Departementet foreslår at det skal komme tydeligere frem i lovteksten at det må foreligge en negativ virkning for at en handling mv. skal anses som direkte forskjellsbehandling. Departementet foreslår at definisjonen av indirekte forskjellsbehandling endres slik at det går tydeligere frem at også handlinger mv. som er egnet til å diskriminere, omfattes av definisjonen.

Lovlig forskjellsbehandling

Departementet foreslår å videreføre diskrimineringslovenes bestemmelse om at forskjellsbehandling er tillatt hvis den har et saklig formål, er nødvendig for å nå formålet og er forholdsmessig. I tillegg foreslår departementet å presisere:

- at adgangen til direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet er snever.
- at adgangen til å forskjellsbehandle på grunn av graviditet, fødsel, amming og foreldrepermisjon er snever, og at det er et absolutt forbud mot forskjellsbehandling på grunn av slike forhold ved ansettelse og oppsigelse.
- at aldersgrenser i lover og forskrifter og fordelaktige priser basert på alder er tillatt.

Positiv særbehandling

Departementet foreslår å videreføre adgangen til positiv særbehandling, og at denne adgangen skal gjelde for alle lovens diskrimineringsgrunnlag.

Departementet foreslår at loven skal gi en lik adgang til positiv særbehandling av kvinner og menn. Departementet foreslår derfor ikke å videreføre forskriftshjemmelen som regulerer adgangen til positiv særbehandling av menn.

Forbud mot trakassering og seksuell trakassering

Departementet foreslår å videreføre reglene om trakassering og seksuell trakassering, men at det tas inn enkelte presiseringer i lovteksten som i dag bare fremgår av lovenes forarbeider. Departementet foreslår også at definisjonen av seksuell trakassering endres.

I tillegg foreslår departementet at bestemmelsen om at arbeidsgivere og ledelsen i utdanningsinstitusjoner og organisasjoner skal forebygge og forhindre trakassering, tas inn i bestemmelsen om trakassering. Dette gjøres av informasjonshensyn. I dagens lover er disse bestemmelsene plassert i henholdsvis kapitlet om supplerende regler i arbeidsforhold og kapitlet om aktivt likestillingsarbeid.

Forbud mot gjengjeldelse

Departementet foreslår at også personer som bistår i en klagesak skal være vernet av forbudet mot gjengjeldelse.

Universell utforming

Departementet foreslår i hovedsak at plikten til universell utforming i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 13 og 14 videreføres i nye §§ 17, 18 og 19. Departementet foreslår at plikten til universell utforming videreføres som særlige regler knyttet til diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse. Departementet foreslår at plikten til å jobbe aktivt og målrettet for universell utforming videreføres i en egen bestemmelse.

Departementet foreslår at plikten til universell utforming av fysiske forhold fortsatt skal avgrenses mot tiltak som innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomhetene. Den skjønnsmessige vurderingen av tiltakets effekt opp mot uforholdsmessig byrde vil gradvis erstattes av mer konkrete, sektorbestemte krav. Departementet foreslår å videreføre regelen om at plikten til universell utforming skal anses som oppfylt dersom virksomheten oppfyller krav til universell utforming som er fastsatt i lov eller forskrift.

Departementet foreslår at opplærings- og utdanningssektoren skal omfattes av plikten til universell utforming av IKT med tilhørende forskrifter. Departementet vil ikke i denne omgang foreslå en plikt til universell utforming av fysiske forhold eller IKT på arbeidsplasser.

Departementet foreslår å ikke videreføre henvisningen til plan- og bygningsloven i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 15.

Individuell tilrettelegging

Departementet foreslår at reglene om individuell tilrettelegging videreføres som særlige regler knyttet til diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse.

Departementet foreslår i tillegg en ny lovbestemmelse om rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter. Bestemmelsen er en tydeliggjøring av gjeldende rett.

Aktivitetsplikt

Departementet foreslår å videreføre aktivitetsplikten for offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner. I tillegg forslår departementet at alle arbeidsgivere skal ha en generell aktivitetsplikt. Departementet foreslår også en konkret aktivitetsplikt for alle offentlige arbeidsgivere og for private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte. Departementet foreslår å videreføre ordningen med at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) gir veiledning om aktivitetsplikten.

Departementet foreslår at redegjørelsesplikten ikke videreføres. I stedet skal etterlevelsen av arbeidsgivers aktivitetsplikt sikres gjennom veiledning og kunnskapsspredning.

Innhold i læremidler og undervisning

Departementet foreslår en bestemmelse om at læremidler og undervisning i barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner som tilbyr opplæring med grunnlag i lov, skal bygge på formålet med likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten skal omfatte både læremidler og muntlig undervisning, og alle lovens diskrimineringsgrunnlag. I dag er det bare likestillingsloven som slår fast at læremidler i skoler og andre utdanningsinstitusjoner skal bygge på likestilling. Denne bestemmelsen gjelder imidlertid kun læremidler, og ikke undervisning.

Kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.

Departementet foreslår at bestemmelsen om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv. videreføres, men at unntaksadgangen bringes mer i samsvar med praksis. Departementet foreslår at det kan gis dispensasjon fra kravet om kjønnsbalanse «dersom det ikke har latt seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn».

Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Departementet foreslår at bestemmelsen om innhenting av opplysninger ved ansettelse utvides. Departementet foreslår at forbudet skal omfatte opplys-

ninger om graviditet, adopsjon og planer om å få barn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse.

Lik lønn for arbeid av lik verdi

Departementet foreslår at likestillingslovens regel om lik lønn for arbeid av lik verdi videreføres for diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelse som skyldes andre diskrimineringsgrunnlag, skal vurderes etter det generelle diskrimineringsforbudet.

Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

Departementet foreslår at det skal gjelde like regler for bevisbyrde, oppreisning og erstatning for alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Departementet foreslår videre at bestemmelsen om straff for forsettlig grov diskriminering begått i fellesskap med minst to andre personer foreløpig videreføres som en særregel knyttet til grunnlagene etnisitet, religion og livssyn. Departementet vil ta initiativ til en større gjennomgang av det strafferettslige vernet mot diskriminering, både i likestillings- og diskrimineringsloven og straffeloven.

Høringen

Høringsnotatet om felles likestillings- og diskrimineringslov ble sendt på høring 19. oktober 2015 med høringsfrist 22. januar 2016. Forslaget i høringsnotatet bygde i stor grad på Diskrimineringslovutvalgets forslag. I høringsnotatet foreslo departementet at en ny, felles likestillings- og diskrimineringslov skulle forby diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Det ble holdt åpent i høringsnotatet om loven også skulle forby diskriminering på grunn av alder utenfor arbeidslivet og om loven også skulle forby diskriminering på grunn av «andre lignende, vesentlige forhold ved en person». Loven skulle erstatte dagens fire likestillings- og diskrimineringslover.

I underkant av hundre høringsinstanser har uttalt seg i spørsmålet om lovene bør samles eller ikke. Et klart flertall av høringsinstansene uttaler at de som utgangspunkt er positive til, eller ikke har innvendinger mot, at lovene samles.

Høringsinstansene viser i all hovedsak til at lovverket blir mer brukervennlig, oversiktlig og mindre fragmentert.

En stor andel av høringsinstansene som uttaler at de som utgangspunkt er positive til, eller ikke har

innvendinger mot, at lovene samles, uttaler imidlertid at de ikke kan støtte departementets forslag om en samling fordi de mener forslaget svekker vernet. Svekkelsene som høringsinstansene viser til, er i all hovedsak knyttet til departementets forslag om å endre formålsbestemmelsen og arbeidsgivers aktivitetsplikt, samt at arbeidsgivers redegjørelsesplikt er foreslått opphevet. De fleste av disse høringsinstansene påpeker også at de ikke kan støtte en felles lov som ikke gjelder i familielivet og andre rent personlige forhold. Enkelte mener også at loven må ha en samlekategori, for at de skal kunne gi sin støtte til loven.

Om lag en tredjedel av høringsinstansene uttaler at de ikke ønsker at lovene samles. De fleste som er imot en samling av lovene, begrunner dette med at de særlig er imot en opphevelse av likestillingsloven og at separate lover er det beste verktøyet for likestilling og mot diskriminering. Flere høringsinstanser viser til at kjønn er i en særstilling sammenlignet med de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Høringsinstansene har ulike syn på om lovens saklige virkeområde bør avgrenses mot familieliv og andre rent personlige forhold, og om loven kan håndheves på dette området.

Høringsinstansene er også delt når det gjelder om juridiske personer bør ha et diskrimineringsvern.

Høringsinstansene er delt i spørsmålet om begrepet «nedsatt funksjonsevne» bør erstattes av begrepet «funksjonsnedsettelse».

Noen høringsinstanser mener at aseksualitet, BDSM og fetisjisme skal ha et diskrimineringsvern. Mange høringsinstanser ønsker at lovens diskrimineringsgrunnlag skal suppleres av en samlekategori.

Om lag 90 høringsinstanser har hatt merknader til spørsmålet om aldersdiskrimineringsforbudet bør utvides. Av disse uttaler i underkant av 80 høringsinstanser, hvorav ca. halvparten er fylkeskommunale og kommunale elderråd, at de ønsker et aldersdiskrimineringsforbud også utenfor arbeidslivet. De resterende uttaler at de ikke ønsker et slikt aldersdiskrimineringsforbud innført.

Det er bred støtte i høringen for å inkludere opplærings- og utdanningssektoren iplikten til universell utforming av IKT. Flertallet ønsker å utvide virkeområdet for regelverket til å omfatte alle nettløsninger i skoler og utdanningsinstitusjoner, det vil si både nettsider, digitale læringsplattformer og digitale læremidler. Når det gjelder digitale læremidler, er imidlertid en del høringsinstanser kritiske.

Et stort flertall av høringsinstansene støtter ikke forslaget om ikke å videreføre arbeidsgivers redegjørelsesplikt.

Uttalelsene fra høringsinstansene til de enkelte lovbestemmelser er nærmere omtalt i kapitlene 7–29 i proposisjonen.

Konsultasjoner med Sametinget om loven

Som urfolk har samene rett til å bli konsultert i saker som kan få direkte betydning for dem. Arbeidet med en felles likestillings- og diskrimineringslov er en slik sak.

Det ble i konsultasjonene ikke oppnådd enighet om hvorvidt loven skal nevne samer eller urfolk som et eksempel på etnisitet. Konsultasjonene ble avsluttet, og det ble nedtegnet en sluttprotokoll der det fremgår at partene ikke har kommet til enighet på alle punkter. Konsultasjonene med Sametinget er nærmere omtalt i proposisjonens kapittel 2.6.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Generelt

Forslagene som innebærer en ren videreføring av gjeldende rettstilstand, vil ikke gi økonomiske eller administrative konsekvenser.

Endringer som vil bidra til å harmonisere diskrimineringsvernet, kan medføre et noe økt sakstiltfang til LDO i form av veiledningssaker og til Diskrimineringsnemnda i form av klagesaker. Departementet mener imidlertid at det økte sakstiltfanget ikke vil være betydelig, og at det ikke vil gi særlige utslag i form av økonomiske og administrative konsekvenser hverken for næringsdrivende, LDO eller Diskrimineringsnemnda.

En aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere vil kunne ha nytteeffekter, ved at en slik plikt blant annet kan bidra til holdningsendringer og dermed mindre diskriminering. For arbeidsgiverne vil kostnadene som følge av en aktivitetsplikt avhenge av hvilke tiltak som iverksettes som følge av plikten.

Forslaget om å ikke videreføre arbeidsgivers redegjørelsesplikt vil lette de økonomiske og administrative byrdene for arbeidsgivere. Det vil også føre til frigjøring av ressurser at håndhevsapparatet ikke lenger skal kontrollere at redegjørelsesplikten overholdes. Hvor store innsparinger en oppheving av redegjørelsesplikten vil gi, er vanskelig å fastslå.

Nærmere om konsekvensene av et aldersdiskrimineringsforbud

Oslo Economics har utredet de samfunnsøkonomiske konsekvensene av et aldersdiskrimineringsforbud utenfor arbeidslivet. Oslo Economics konkluderte med at de samfunnsøkonomiske kostnadene av et aldersdiskrimineringsforbud ville bli begrensede. Dette forutsatte imidlertid at enkelte potensielt svært kostnadskrevende områder skulle holdes utenfor loven, særlig innen helse- og trygdelovgivning.

Oslo Economics vurderte også nytteeffektene av et aldersdiskrimineringsforbud, og konkluderte med at et lovfestet vern mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet vil sende et normativt signal om at usak-

lig forskjellsbehandling basert på alder ikke aksepteres, og at det dermed kan gi holdningsendringer. Oslo Economics mente også at det kan medføre en endring av praksis, og medføre at visse grupper får en nytteeffekt av økt tilgang til tjenester.

Samlet sett konkluderte Oslo Economics med at et utvidet vern mot aldersdiskriminering kan medføre en samlet samfunnsøkonomisk gevinst, gjennom redusert usaklig forskjellsbehandling basert på alder. Oslo Economics sin konklusjon var basert på at aldersgrenser i lover og forskrifter ble holdt utenfor forbudet, men at håndhevingsapparatet og domstolene skulle kunne overprøve aldersgrenser der lovgiver ikke hadde vurdert sakligheten av aldersgrensen. Aldersdiskrimineringsforbudet Oslo Economics foreslo var derfor noe annerledes utformet enn aldersdiskrimineringsforbudet departementet foreslår.

Departementet foreslår at aldersgrenser i lover og forskrifter ikke skal anses som ulovlig forskjellsbehandling. Å oppheve aldersgrenser i lover og forskrifter var den mest kostnadskrevende følgen av et generelt forbud mot aldersdiskriminering som Oslo Economics viste til i sin utredning. Om lov- og forskriftsfastsatte aldersgrenser ikke holdes utenfor loven, kan dette gi en stor økning i offentlige utgifter.

Mange aktører i næringslivet opererer med rabatter basert på alder. Oslo Economics fant at et forbud mot slik forskjellsbehandling, ville kunne medføre et tap for leverandørene av tjenestene. Oslo Economics fant også at et forbud mot slik forskjellsbehandling ville medføre et samfunnsøkonomisk tap fordi prisdiskriminering sørger for at flere kunder får et tilbud de er villige til å betale for. Fordi prisdiskriminering anses som samfunnsøkonomisk lønnsomt har departementet foreslått at fordelaktige priser basert på alder skal tillates.

Departementet legger på bakgrunn av vurderingene til Oslo Economics til grunn at et aldersdiskrimineringsforbud i forsikringssektoren ikke vil medføre kostnader av betydning for forsikringsselskapene sammenlignet med i dag, men at et forbud kan ha nytteeffekter for aldersgrupper som i dag ikke får tilgang til ulike forsikringstjenester.

Et aldersdiskrimineringsforbud vil kunne medføre et tap for tilbydere av banktjenester. Oslo Economics har imidlertid ikke prissatt denne effekten. Tilbydere vil imidlertid fortsatt lovlig kunne prisdifferensiere basert på statistisk risiko og bankene kan fortsatt operere med fordelaktige priser basert på alder. At slik forskjellsbehandling er tillatt, vil bidra til å begrense tilbyderens kostnader av et diskrimineringsforbud. Departementet legger derfor til grunn at kostnadene for tilbydere av banktjenester heller ikke vil bli særlig store. På den annen side vil et forbud kunne ha store nytteeffekter for personer som i dag

nektes banktjenester på grunn av sin alder uten saklig grunn.

Bruk av moderne informasjonsteknologi er i stor grad korrelert med alder, og det kan derfor hevdes at for eksempel gebyr for papirfaktura kan være indirekte diskriminerende. Om dette skulle bli ulovlig som følge av et aldersdiskrimineringsforbud, ville dette medført økte kostnader for næringslivet. Slik forskjellsbehandling vil i stor grad være lovlig. Et aldersdiskrimineringsforbud vil ikke påføre næringslivet økte økonomiske kostnader når det gjelder dette.

Øvre og nedre aldersgrenser for å komme inn på utesteder vil som utgangspunkt anses som ulovlig forskjellsbehandling etter det foreslåtte aldersdiskrimineringsforbudet, med mindre aldersgrensen har grunnlag i grensene for alkoholservering. Oslo Economics legger til grunn at opphevelse av slike aldersgrenser kan medføre noen omstillingskostnader i utelivsbransjen, men at det vil gi økt samfunnsnytte gjennom et mer åpent og inkluderende uteliv. Det samme gjelder aldersgrenser i butikker, hoteller og utesteder basert på gruppemessig økt risiko for problematferd. Oslo Economics antar at opphevelse av slike aldersgrenser som ikke er fundert i forholdsmessig risikøkning, antas å gi en gevinst ved at det tilrettelegges for et mer åpent, fordomsfritt og inkluderende samfunn.

Oslo Economics legger til grunn at en lovendring vil ha nytteeffekter på boligmarkedet, ved at personer som i dag nektes boligkjøp på grunn av alder i større grad får anledning til å skaffe seg bolig.

Oslo Economics anslår at et aldersdiskrimineringsforbud vil føre til en viss økning i henvendelser til LDO og saker for LDN. At aldersgrenser i lover og forskrifter og prisdiskriminering holdes utenfor forbudet, vil imidlertid føre til at omfanget begrenses og at en del saker kan avvises av Diskrimineringsnemnda uten realitetsbehandling.

Merutgifter for LDO og Diskrimineringsnemnda som følge av forslaget dekkes innenfor uendrede budsjettammer.

Nærmere om konsekvensene av å pålegge opplærings- og utdanningssektoren en plikt til universell utforming av IKT

Difi har utredet de samfunnsøkonomiske konsekvensene av å pålegge opplærings- og utdanningssektoren en plikt til universell utforming av IKT. I etterkant av Difis utredning har Proba utredet prissatte kostnader ved å stille krav til universell utforming av læremidler.

De fleste utdanningsinstitusjoner har felles nettsider med kommune eller fylkeskommune. Det er allerede plikt til universell utforming av kommunens nettsider, så for disse institusjonene vil det ikke påløpe kostnader til nye nettsider i tråd med standardene. For

opplærings- og utdanningsinstitusjoner som har egne nettsider eller nettløsninger (1 251 institusjoner), vil det påløpe kostnader til utvikling av sider. Den samlede kostnaden er beregnet til 99 mill. kroner fordelt over ti år, hvor de største kostnadene vil påløpe de første årene. Kostnadene vil tilfalle skolene. Departementet legger til grunn at utgiftene kan dekkes innenfor gjeldende budsjetttrammer.

Digitale læringsplattformer utvikles og selges av få leverandører. Det er stort sett fire leverandører som opererer på det norske markedet. Det vil derfor være begrensede kostnader ved å utvikle universelt utformede løsninger for det norske markedet. Den totale merkostnaden anslås til 4 mill. kroner som en engangseffekt. Kostnadene vil primært tilfalle leverandørene. Det antas at leverandørene i en viss utstrekning kan fordele kostnadene på kundene.

Probas analyse av samfunnsøkonomiske konsekvenser av krav om universell utforming av læremidler viser at merkostnadene ved universell utforming av læremidler vil ligge på 40–63 pst. av produksjonskostnadene for alle digitale læremidler. Samlet utgjør kostnadene mellom 50 og 109 mill. kroner per år. Forlagsbransjen vil i hovedsak bære kostnadene ettersom de digitale læremidlene som regel tilbys som gratis tilleggssprodukter til lærebøker.

Departementet foreslår ikke at forlagene kompenseres direkte for merkostnadene. Det er etablert ulike tilskuddsordninger innenfor utdannings- og forskningssektoren til utvikling av IKT. I en overgangperiode kan tilskuddsordninger være aktuelle for å motvirke utilsiktede følger av reguleringen.

Det vil også påløpe kostnader til opplæring og kompetanseheving av ansatte som publiserer på skolens nettsider. Totalkostnadene for kursing og tidsbruk er beregnet til 18 mill. kroner fordelt på ti år. Kostnadene faller i hovedsak på skolene. Departementet legger til grunn at utgiftene kan dekkes innenfor gjeldende budsjetttrammer.

I tillegg må alle ansatte læres opp i bruk av universelt utformede læringsplattformer og læremidler. Kostnadene til dette er ikke prissatt, men anslås til å ha middels til lite negativt omfang.

Krav til universell utforming for opplærings- og utdanningssektoren vil medføre kostnader til tilsyn med en ny sektor. Tilsynsoppgaven er foreslått lagt til Difi, som i dag fører tilsyn med at virksomheters nettsider er i tråd med kravene til universell utforming. Det er beregnet et behov for henholdsvis tre eller fire ekstra årsverk i tilsynet avhengig av om plikten skal omfatte læremidler. Merkostnadene beregnes til 19 mill. kroner eller 12 mill. kroner over en ti-årsperiode. Merutgiftene dekkes innenfor uendrede budsjetttrammer.

Samlet sett mener både analysen fra Difi (Oslo Economics) og Proba at det vil være samfunnsøko-

nomisk lønnsomt å innføre krav om universell utforming av IKT-løsninger for opplærings- og utdanningssektoren. Dette gjelder både dersom kravet begrenses til å gjelde bare for nettløsninger og læringsplattformer, og dersom kravet også omfatter læremidler. For det offentlige, stat og kommune, vil nytteeffekten overstige kostnadene. Forslaget vil gi netto kostnader for forlagene som produserer læremidler.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Arild Grande, Lasse Juliussen, Hege Haukeland Liadal, Sonja Mandt, fra Høyre, lederen Svein Harberg, Kårstein Eidem Løvaas og Mette Tønder, fra Fremskrittspartiet, Anders Anundsen og Ib Thomsen, og fra Kristelig Folkeparti, Geir Jørgen Bekkevold, viser til Prop. 81 L (2016–2017).

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet, viser til at departementet med dette forslaget vil erstatte de fire gjeldende likestillings- og diskrimineringslovene med en ny, samlet lov. Departementet mener dette vil styrke diskrimineringsvernet fordi lovverket gjøres mer tilgjengelig for dem som har både rettigheter og plikter etter loven. Selv om lovforslaget i hovedsak er en videreføring av gjeldende rett, mener departementet at én lov er mer brukervennlig og oversiktlig enn fire separate lover.

Disse medlemmer merker seg at departementet i tillegg foreslår nye bestemmelser og endringer som ikke følger av dagens diskrimineringslovgivning. Blant disse er forslaget om å utvide plikten til universell utforming av IKT slik at den også omfatter utdannings- og opplæringssektoren, forslaget om at arbeidsgivers redegjøringsplikt vedrørende aktivitetsplikten ikke videreføres, forslaget om å gi lik adgang til positiv særbehandling av kvinner og menn, og forslaget om at det kan gis dispensasjon fra kravet om kjønnsbalanse «dersom det ikke har latt seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn». Disse medlemmer er tilfreds med at departementet foreslår å utvide listen over selvstendige diskrimineringsgrunnlag med graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver, og sammensatt diskriminering også forbys eksplisitt i den nye loven.

Disse medlemmer er kjent med at et tydelig flertall av høringsinstansene som uttalte seg om hvorvidt dagens lover bør samles slik departementet foreslår, uttalte seg positivt til dette. Deres begrunnelse er i likhet med departementet at lovverket med denne endringen blir mer brukervennlig, oversiktlig

og mindre fragmentert. Men en stor andel av høringsinstansene som er positive til en ny, samlet lov er likevel kritisk til departementets forslag til ny lov, fordi de mener denne svekker diskrimineringsvernet.

Disse medlemmer viser til at disse høringsinstansenes begrunnelse for svekkelsen av vernet i hovedsak er knyttet til departementets forslag om å endre formålsbestemmelsen og arbeidsgivers aktivitetsplikt, samt at arbeidsgivers redegjøringsplikt er foreslått opphevet. De fleste av disse høringsinstansene påpeker også at de ikke kan støtte en felles lov som ikke gjelder i familielivet og andre rent personlige forhold. Disse medlemmer merker seg dernest at flere av høringsinstansene som ikke ønsker at lovene samles oppgir liknende bekymring som flere av instansene som ønsker at loven samles også uttrykker, som går på at kjønn er i en særstilling sammenlignet med de andre diskrimineringsgrunnlagene og står i fare for å undergraves med den nye loven. Disse medlemmer viser til at departementet endret formålsparagrafen etter høringsrunden og tok inn igjen behovet for særlig å forbedre kvinners stilling.

Når det gjelder de økonomiske og administrative konsekvensene, merker disse medlemmer seg at forslaget om universell utforming av IKT innenfor utdannings- og opplæringssektoren er estimert til 99 mill. kroner over de neste ti årene, og at departementet legger til grunn at disse utgiftene skal tilfalle skolene innenfor gjeldende budsjettrammer. Disse medlemmer vil påpeke at dette ikke må gå på bekostning av andre viktige budsjettutgifter for den enkelte skolen, og derav kvaliteten på undervisningstilbudet, og at departementet derfor bør vurdere de økonomiske konsekvensene av å legge til grunn at kostnaden for universell utforming skal tilfalle skolene innenfor gjeldende budsjettrammer.

Disse medlemmer mener det fremdeles er et stykke igjen før vi lever i et likestilt samfunn fritt for diskriminering, og er derfor svært tilfreds med forarbeid og resultat av foreliggende lovforslag. Disse medlemmer viser til at deres respektive partier i lang tid har etterlyst en forenkling av lovverket på likestillings- og diskrimineringsfeltet for å gjøre rettsvernet tydeligere og rettighetene bedre forstått i befolkningen. Disse medlemmer anser det som vanskelig å orientere seg i fire ulike lovverk, og påpeker at lovforslaget i hovedsak er en videreføring av gjeldende rett. Utvidelsen av listen over selvstendige diskrimineringsgrunnlag med graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver og alder utgjør slik disse medlemmer ser det, en klar forbedring av det allmenne rettsvernet. Disse medlemmer minner også om at et klart flertall av høringsinstansene uttalte seg positivt til at dagens lover foreslås samlet.

Disse medlemmer presiserer at likestillingsloven har vært banebrytende og viktig, og at hverken innhold eller historien går tapt av at denne nå innlemmes i en felles lov. Disse medlemmer viser til at ordet «likestilling» beholdes i lovens tittel og at det er foreslått at det fortsatt skal stå i formålsbestemmelsen at loven særlig skal ta sikte på å bedre kvinners stilling. Disse medlemmer anser ikke diskrimineringsvern for en part å være til hinder for andre parter likestilling, snarere tvert imot.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Kristelig Folkeparti mener at vi har langt igjen før vi lever i et likestilt samfunn fritt for diskriminering. Endringer i likestillings- og diskrimineringslovverket må derfor bare gjøres dersom de kan føre til økt likestilling og gi et sterkere diskrimineringsvern for flere, og lovgiver må være sikker på at dette vil oppnås med endringene som gjøres. Disse medlemmer viser til at komitéhøringen tydeliggjorde at den foreliggende proposisjonen ikke vil styrke diskrimineringsvernet og likestillingsarbeidet. Tvert imot mener et flertall av høringsinstansene at det motsatte vil bli resultatet dersom forslaget blir vedtatt. Disse medlemmer mener at færre lover ikke bør være noe mål i seg selv, og at sammenføring av lover kun bør skje dersom det vil gjøre lovverket bedre, noe som etter disse medlemmers mening ikke er tilfellet her.

Disse medlemmer mener det er viktig å beholde likestillingsloven som egen lov med tilhørende formålsparagraf som i dag, da kjønnslikestilling ikke er oppnådd og det fremdeles både er individuell og strukturell diskriminering av kvinner. Likestillingsloven har en viktig symboleffekt og er et norsk varemerke, på samme måte som rasediskrimineringsloven er det i USA.

Disse medlemmer viser videre til at sterke juridiske miljøer og interessegrupper, som FRI og Handikapforbundet, advarer om at det å samle lovene i seg selv kan svekke diskrimineringsvernet, da viktige nyanser forsvinner.

Disse medlemmer mener det er positivt at regjeringen etter høringsrunden har gått bort fra forslaget om å fjerne formålsparagrafen om å bedre kvinners stilling, men er sterkt kritiske til at regjeringen har opprettholdt forslag om å svekke aktivitetsplikten, fjerne redegjøringsplikten og innsnevre lovens virkeområde, slik at forhold i privatlivet ikke er inkludert. Uansett om dette skulle komme på plass i en felles lov, mener disse medlemmer at signaleffekten ved å ha en egen likestillingslov må vektlegges tungt.

Disse medlemmer viser til at proposisjonen også foreslår endringer som vil være til det positive: Plikten til universell utforming av IKT skal omfatte

også utdannings- og opplæringssektoren; læremidler og undervisning skal bygge på lovens formål; forbudet mot aldersdiskriminering utvides til å gjelde på alle samfunnsområder; det skal gis en utvidet adgang til positiv særbehandling av menn; og diskrimineringsvernet av gravide forsterkes. Disse medlemmer mener disse bestemmelsene vil gi et bedre lovverk, men mener disse kan implementeres i gjeldende særlover og er ikke enige i premisset om at det er nødvendig å samle lovene for å styrke diskrimineringsvernet. På denne bakgrunn vil disse medlemmer avvise forslaget om en felles lov og heller inkludere de positive endringene som foreslås, i eksisterende lover, samt styrke og konkretisere redegjøringsplikten i likestillingsloven.

På denne bakgrunn fremmer disse medlemmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen opprettholde særlovene på likestillings- og diskrimineringsfeltet.»

«Stortinget ber regjeringen implementere de foreslåtte bestemmelser om universell utforming av IKT, likestilt og ikke-diskriminerende læremidler, forbud mot aldersdiskriminering, positiv særbehandling av menn samt forsterket diskrimineringsvern for gravide i gjeldende særlover.»

«Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjøringsplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette.»

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet påpeker at lovforslaget går inn for å videreføre og styrke aktivitetsplikten. Disse medlemmer støtter regjeringens forslag om derimot å avvikle redegjøringsplikten. Undersøkelser tyder på at redegjøringsplikten er lite kjent og ikke virker etter sin hensikt. Disse medlemmer viser til at regjeringen har lovet å redusere unødvendige og ressurskrevende byråkratiske byrder for næringslivet. Å fjerne redegjøringsplikten, som har vist seg å ha liten eller ingen reell effekt, bidrar til å oppfylle dette løftet. Disse medlemmer vil samtidig påpeke at aktivitetsplikten kan ha en viktig funksjon også uten redegjøringsplikten, og forventer at seriøse bedrifter følger lovpålagte plikter og arbeider aktivt for å fremme likestillingen.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Kristelig Folkeparti viser til at flere høringsinstanser argumenterer godt for at diskrimineringslovenes (ikke bare likestillingslovens) virkeområde skal inkludere den private sfære, da det

vil ha en viktig signaleffekt selv om det ikke håndheves. Disse medlemmer viser til at en rekke norske lover ikke håndheves aktivt, men likevel spiller en viktig normativ rolle. Diskriminering i hjemmet er alvorlig for dem som utsettes for det, for eksempel unge homofile som blir kastet ut hjemmefra, eller innvandrere som kontrolleres strengere enn sine brødre. For disse vil det ha betydning at det finnes et lovverk som sier at behandlingen de får, er lovstridig.

På denne bakgrunn fremmer disse medlemmer følgende forslag:

«Likestillings- og diskrimineringsloven § 2 første ledd skal lyde:

Loven gjelder på alle samfunnsområder.»

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet påpeker at selv om likestillingsloven gjelder på alle samfunnsområder, står det helt klart i både loven og forarbeidene at den ikke skal håndheves når det gjelder familielivet og andre rent personlige forhold. Disse medlemmer viser til at det dermed ikke vil ha noen rettslig betydning for den enkeltes beskyttelse mot diskriminering å unnta disse områdene fra loven, slik forslaget lyder. Disse medlemmer viser samtidig til at det ikke er fritt frem å diskriminere i privatlivet. For eksempel omfattes familievold og seksualforbrytelser av straffeloven, og arveloven har regler som sikrer en rettfærdig fordeling av arv. Disse medlemmer vil minne om at ingen av de andre nordiske landene har diskrimineringslover som gjelder i familielivet og andre rent personlige forhold.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Kristelig Folkeparti viser til at flere høringsinstanser har pekt på at verken dagens lover eller den foreliggende proposisjonen tar høyde for andre diskrimineringsgrunnlag enn de som er nevnt eksplisitt, og at dette medfører at en rekke diskrimineringsgrunnlag, som overvekt, bakgrunn eller utseende, ikke er inkludert i loven. Diskrimineringsutvalgets flertall foreslo å supplere lovteksten med samlekategorien «liknende vesentlige forhold ved en person» for å gi et fleksibelt regelverk. Dette støttes av disse medlemmer, som på denne bakgrunn fremmer følgende forslag:

«Likestillings- og diskrimineringsloven § 1 første ledd skal lyde:

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse,

seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet og Kristelig Folkeparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen opprettholde særlovene på likestillings- og diskrimineringsfeltet.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen implementere de foreslåtte bestemmelser om universell utforming av IKT, likestilt og ikke-diskriminerende læremidler, forbud mot aldersdiskriminering, positiv særbehandling av menn samt forsterket diskrimineringsvern for gravide i gjeldende særlover.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette.

Forslag 4

Likestillings- og diskrimineringslovens § 2 første ledd skal lyde:

Loven gjelder på alle samfunnsområder.

Forslag 5

Likestillings- og diskrimineringslovens § 1 første ledd skal lyde:

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

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet.

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

vedtak til lov

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

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

§ 1 Formål

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

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

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

§ 2 Saklig virkeområde

Loven gjelder på alle samfunnsområder, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold.

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

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

§ 3 Geografisk virkeområde

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

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

§ 4 Ufravikelighet

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

§ 5 FNs rasediskrimineringskonvensjon

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

Kapittel 2 Forbud mot å diskriminere

§ 6 *Forbud mot å diskriminere*

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

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

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

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

§ 7 *Direkte forskjellsbehandling*

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

§ 8 *Indirekte forskjellsbehandling*

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

§ 9 *Lovlig forskjellsbehandling*

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

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

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

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

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

Forskjellsbehandling på grunn av

- graviditet, fødsel og amming, herunder fravær etter arbeidsmiljøloven §§ 12-1, 12-2, 12-3 første ledd første punktum, 12-4 og 12-8, og
- permisjon forbeholdt hver av foreldrene, jf. folketrygdloven § 14-12 første ledd

er bare tillatt der forskjellsbehandlingen er nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming, eller der det foreligger andre åpenbare grunner. Forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

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

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

§ 11 *Adgang til positiv særbehandling*

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

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

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

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

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

§ 13 *Forbud mot å trakassere*

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

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

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

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

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person,

og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

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

§ 14 *Forbud mot å gjengjelde*

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt.

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

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

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

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

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

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

Kapittel 3 **Universell utforming og individuell tilrettelegging**

§ 17 *Universell utforming*

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

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

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

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

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

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

§ 18 *Særlig om universell utforming av IKT*

Løsninger for IKT som underbygger virksomhetens alminnelige funksjoner, og som er hovedløsninger rettet mot eller stilt til rådighet for allmennheten, skal være universelt utformet fra det tidspunktet som er fastsatt i § 41.

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

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

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

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

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

§ 20 *Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester*

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

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

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

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

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

Elever og studenter med funksjonsnedsettelse ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til eg-

net individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen, for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

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

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

§ 22 Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere

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

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

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

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

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

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

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

Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid

§ 24 Offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling

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

§ 25 Arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling

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

§ 26 Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

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

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

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

§ 27 Innhold i læremidler og undervisning

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

§ 28 Kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.

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

- a) Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.

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

Første ledd gjelder også ved oppnevning og valg av varamedlemmer.

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

Første ledd gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger. For utvalg mv. valgt av folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner, gjelder bestemmelsene i kommuneloven.

Kongen gir forskrift om håndheving og rapportering. Kongen kan også gi forskrift med utfyllende regler etter denne paragrafen.

Kapittel 5 Særlige regler i arbeidsforhold

§ 29 Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold mv.

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

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

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

§ 30 Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser

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

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

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

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betyd-

ning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

§ 31 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

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

§ 32 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentleglova.

En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker etter denne bestemmelsen, skal samtidig informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

§ 33 Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

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

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

Første ledd gjelder ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon.

Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-8.

§ 34 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

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

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompe-

tansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

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

Kapittel 6 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

§ 35 Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven

Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven følger av diskrimineringsombudsloven.

§ 36 Håndheving av reglene om universell utforming av IKT

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

Difi kan gi pålegg om retting mot en virksomhet som ikke oppfyller plikten til universell utforming etter § 18 første ledd og forskrift gitt i medhold av § 18 fjerde ledd, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegget dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. Reglene i diskrimineringsombudsloven § 13 første til tredje ledd gjelder tilsvarende.

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

Søksmål om gyldigheten av vedtak truffet av Difi eller av klageinstansen må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Vedtaket kan ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet og klagen er avgjort. Søksmål skal likevel i alle tilfelle kunne reises når det er gått seks måneder fra klage første gang ble fremsatt, og det ikke skyldes forsømmelse fra klagerens side at klageinstansens avgjørelse ikke foreligger.

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

§ 37 Bevisbyrde

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

Dette gjelder ved påståtte brudd på

- a) bestemmelsene i kapittel 2, med unntak av § 13 sjette ledd,
- b) reglene om universell utforming i §§ 17 og 18,

- c) reglene om individuell tilrettelegging i §§ 20 til 23 og
- d) §§ 29, 30, 33 og 34.

§ 38 Oppreisning og erstatning

Den som er blitt behandlet i strid med

- a) bestemmelsene i kapittel 2, med unntak av § 13 sjette ledd
 - b) reglene om individuell tilrettelegging i §§ 20 til 23
 - c) §§ 29, 30, 33 og 34
- kan kreve oppreisning og erstatning.

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

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

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

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

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

straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Den som tidligere er ilagt straff for overtredelse av denne bestemmelsen, kan straffes selv om overtredelsen ikke er grov.

Ved vurderingen av om en overtredelse er grov, skal det særlig legges vekt på graden av utvist skyld, om overtredelsen er rasistisk motivert, om den har karakter av trakassering, om den innebærer en kroppskrenkelse eller alvorlig krenkelse av noens psykiske integritet, om den er egnet til å skape frykt og om den er begått mot en person som er under 18 år.

Før tiltale tas ut for forhold som nevnt i første ledd, skal det vurderes om det vil være tilstrekkelig med sivilrettslige reaksjoner.

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

§ 40 *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig*

I saker som behandles av Diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett.

Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte.

En prosessfullmektig skal, i tillegg til fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4, samtidig fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om sine kvalifikasjoner.

Kapittel 7 Avsluttende bestemmelser

§ 41 *Overgangsregler*

Plikten etter § 18 første ledd inntreder tolv måneder etter at forskrift om innholdet i plikten etter § 18 fjerde ledd har trådt i kraft, eller tolv måneder etter at forskriften gjøres gjeldende for nye pliktsubjekter. Eksisterende IKT-løsninger skal være universelt utformet fra 1. januar 2021.

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

§ 42 *Ikrafttredelse*

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

§ 43 *Videreføring av forskrifter*

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

§ 44 *Endringer i andre lover*

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

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

§ 48 nr. 5 tredje og fjerde punktum oppheves.

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

§ 3 a *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett. Ved diskriminering gjelder *likestillings- og diskrimineringsloven*.

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

§ 3-3 sjette og syvende ledd oppheves.

§ 3-3a tiende og ellefte ledd oppheves.

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

§ 1-8 *Forbud mot diskriminering*

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

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

§ 1-4 *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikke setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller ha vekt ved tildeling av bustad. Ved diskriminering gjeld *likestillings- og diskrimineringsloven*.

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

§ 1-5 *Forbud mot diskriminering*

I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, *graviditet*, etnisitet, religion, livssyn, *funksjonsnedsettelse*, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk *eller alder*. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg

grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett. Ved diskriminering gjeld *likestillings- og diskrimineringsloven*.

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

§ 13-1 fjerde ledd skal lyde:

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

§ 13-4 tredje ledd skal lyde:

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

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

§ 10-1 fjerde ledd skal lyde:

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

§ 10-4 tredje ledd skal lyde:

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

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

Svein Harberg

leder

Geir Jørgen Bekkevold

ordfører



