

---

---

# DISKRIMINERINGSLOVGIVNINGEN

Vedlegg til Rundskriv 5/2014

---

---

# Diskrimineringslovgivningen

**Diskriminering er forbudt. Diskriminering er en usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringsvernet er særlig sterkt innenfor arbeidslivet.**

Den 1. januar 2014 trådte det i kraft en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ny likestillingslov, ny lov om etnisk diskriminering og ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov. Det ble også gjort endringer i arbeidsmiljøloven. De nye lovene er en videreføring av tidligere lover når det gjelder forbudene mot diskriminering og adgangen til lovlig forskjellsbehandling, men det er gjort relativt omfattende lovtekniske og språklige endringer (jf. Prop. 88 L (2012-2013) Diskrimineringslovgivning). Alle de ulike diskrimineringslovene har den samme oppbygningen og benytter mange likelydende begreper.

## Diskrimineringsvernet har bakgrunn i menneskerettighetene

Diskrimineringsvernet følger av en rekke FN-konvensjoner. Tilsvarende forpliktelser følger også av ILO-konvensjoner (The International Labour Organization som er en av FNs særorganisasjoner), Europarådets konvensjoner og Norges forpliktelser etter EØS-avtalen og det EU-rettslige regelverket. FNs konvensjoner om sivile og politiske rettigheter og økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter har flere bestemmelser om rett til ikke-diskriminering og forskjellsbehandling. Statene har forpliktet seg til ikke å forskjellsbehandle på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig. FNs konvensjon mot diskriminering av kvinner pålegger statene å forby all diskriminering av kvinner og å innføre et rettsvern for kvinners rettigheter. Konvensjonene er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og har dermed forrang i forhold til andre lover som er i strid med rettighetene i konvensjonene, jf. menneskerettsloven § 3.

Det skjer stadig utvikling og endring på dette rettsområdet, og rettsfeltet er ett av de mest dynamiske områdene i norsk og internasjonal rett.

## Hvilken rolle har arbeidslivets organisasjoner, herunder KA?

Arbeidslivets organisasjoner har en selvstendig plikt etter diskrimineringslovgivningen til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor organisasjonens virkefelt. Arbeid med kurs, rundskriv og rådgivning vil være ulike måter KA kan oppfylle sine lovmessige forpliktelser på dette området.

## Hva er diskriminering? Hvilke diskrimineringsgrunnlag/diskrimineringsforbud finnes?

I rettslig forstand er diskriminering en usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag (diskrimineringsforbud).

Forbudene mot diskriminering er knyttet til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, nedsatt funksjonsevne, alder, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse.

**Forskjellsbehandling** er handlinger som har som formål eller resultat at noen kommer i en dårligere stilling eller behandles dårligere enn andre.

Forskjellsbehandlingen må være av *negativ* karakter for at den skal være diskriminerende. Det vil være tilstrekkelig at handlingen har en slik *virkning* at den aktuelle personen kommer i en dårligere stilling enn andre som følge av forskjellsbehandlingen. Det er altså ikke noe krav om at den som forskjellsbehandler mente å diskriminere, eller forstod, eller burde ha forstått at handlingen førte til et slikt resultat for at man skal kunne konstatere at det har skjedd diskriminering. Det er altså nok at handlingen har denne diskriminerende virkningen.

Innen forhold som har stor betydning for individet som eksempelvis innen arbeid, utdanning og helsetjenester vil diskrimineringsvernet være sterkere enn innenfor områder som ikke er av så stor betydning for individet. Dette har blant annet sammenheng med den forholdsmessighetsvurdering/avveining mellom individets rettigheter og behovet for å kunne forskjellsbehandle som skal foretas, se nedenfor.

Diskrimineringsforbudene har sin bakgrunn og grunnlag i menneskerettighetene og gjelder nå på alle samfunnsområder, med unntak av familieliv og andre rent personlige forhold. Likestillingsloven gjelder på alle områder, men håndheves ikke i «familieliv og rent personlige forhold». Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering gjaldt tidligere bare i arbeidslivet (arbeidsmiljøloven) og i boligmarkedet, men har nå fått samme virkeområde som de andre lovene og gjelder dermed på alle samfunnsområder. Vernet mot diskriminering pga. kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk framgikk tidligere bare indirekte, via forbudet mot diskriminering med bakgrunn i kjønn, men dette er nå lovfestet som uttrykkelige diskrimineringsgrunnlag/forbud.

## Formålet med diskrimineringslovene

Diskrimineringslovenes formål er å fremme likestilling i betydningen likeverd, like muligheter og rettigheter, samt tilgjengelighet og tilrettelegging. Prinsippet om menneskers likeverd er et fundament for menneskerettighetene. «Likestilling» brukes i denne sammenheng om alle diskrimineringsforbudene og ikke bare om kjønnslikestilling.

Diskrimineringsforbudet i diskrimineringslovene omfatter ulovlig forskjellsbehandling på grunn av eksisterende, antatte, tidligere og fremtidige forhold.

Likestillingsloven skal fremme likestilling uavhengig av kjønn, men tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven skal fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne og bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes. Diskrimineringsloven om etnisitet skal fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion og livssyn. Diskrimineringsloven om seksuell orientering skal fremme likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidsmiljøloven skal verne mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, alder, deltid og midlertidig ansettelse.

## Direkte og indirekte forskjellsbehandling

- **Både direkte og indirekte usaklig forskjellsbehandling er forbudt.**

**Direkte forskjellsbehandling** er handlinger som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon (like tilfeller skal behandles likt). Eksempelvis vil det være direkte forskjellsbehandling om en person ikke blir innkalt til intervju bare fordi vedkommende har et navn som indikerer at vedkommende har utenlandsk opprinnelse, eller å søke etter «en voksen dame på 30-50 år», eller å si opp eller ikke ansette en kvinne fordi hun er gravid, eller å kreve at arbeidstaker har norsk som morsmål.

**Indirekte forskjellsbehandling** er handlinger som tilsynelatende er nøytrale, men som fører til at noen stilles dårligere enn andre (ulike tilfeller behandles likt, men man tar ikke tilstrekkelig hensyn til ulikhetene). Eksempel på dette kan være at all informasjon gis via brev eller andre skriftlige medier, noe som medfører at synshemmede kan bli hindret i å få tilgang til informasjonen, eller om man konsekvent legger alle møter på tidspunkter der det er umulig for ansatte med omsorgsforpliktelser å delta.

Alle forbudene mot diskriminering gjelder for alle sidene av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet: utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør av ansettelsesforholdet, med mindre det foreligger særskilte unntaksbestemmelser.

## Lovlig og ulovlig forskjellsbehandling

I enkelte tilfeller vil det være adgang til å forskjellsbehandle noen uten at dette er ulovlig. Dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle ut fra følgende tre kriterier som alle må være oppfylt.

Om forskjellsbehandling er lovlig eller ulovlig i forhold til det konkrete diskrimineringsforbudet må vurderes ut fra tre kriterier:

- Om forskjellsbehandlingen har et *saklig formål*
- Om den er *nødvendig* for å oppnå dette formålet
- Om den er *forholdsmessig* (dvs. den skal ikke være uforholdsmessig)

inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles)

Disse tre kriteriene gjelder for alle diskrimineringsgrunnlagene. Alle tre kriteriene må være oppfylt *samtidig* for at forskjellsbehandling skal være saklig (lovlig). Saklig (lovlig) forskjellsbehandling er ikke diskriminering. Det er nær sammenheng mellom de tre vilkårene, slik at vurderingene under de enkelte vilkår i praksis kan gå over i hverandre.

**Saklighetskravet:** For at forskjellsbehandling skal være lovlig må den ha et *saklig formål*. Egne eller andres fordommer er ikke saklige. Handlingen må være bygget på riktig fakta for å kunne være saklig. Handlinger basert på subjektive oppfatninger, følelser, vilkårlig maktbruk, fordommer og stereotyper kan lett være bygget på feil fakta. Eksempler på hva som kan være saklig er sikkerhets hensyn på arbeidsplasser som gjør at man kan stille krav til syn og hørsel, eller krav om språkkunnskaper. Adgangen til lovlig forskjellsbehandling i trossamfunn på religiøst grunnlag vurderes også å kunne oppfylle kravet til saklighet, men ikke i alle tilfeller. Utgangspunktet for dette er vernet av religionsfriheten slik denne er nedfelt i Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 9 og Grunnloven § 2. Religionsfriheten omfatter den religiøse tro og seremonier hvor individet – alene eller sammen med andre gir uttrykk for sin tro. Fastsettelse av trossamfunnets lære, religiøse ritualer, religionsundervisning og valg av religiøse ledere, prester og lærere ligger i kjernen av trossamfunnets autonomi. Religiøst begrunnet forskjellsbehandling vil derfor kunne være et saklig formål hvis det er tale om forhold som har nær sammenheng med religionsutøvelsen, dvs. praktiseringen av religionen/troen. Dersom det er teologisk uenighet om et spørsmål innenfor trossamfunnet, er situasjonen rettslig mer uavklart. Det vil antakeligvis ikke være en forutsetning at det er full enighet i trossamfunnet om en fortolkning for at saklighetskravet skal være oppfylt. Rettslig sett kan det antakeligvis heller ikke kreves at fortolkningen som ønskes lagt til grunn skal ha støtte blant et (bestemt) flertall i trossamfunnet. (se side 71 og 79 i NOU 2008:1 Kvinner og homofile i trossamfunn og Prp. 88 L (2012-2013) pkt 16.5.6.3 s. 121.) Ønske om å benytte seg av adgangen til forskjellsbehandling, må imidlertid gis en konkret begrunnelse ut fra lovens saklighetskrav. KA kjenner ikke til at det er rettspraksis på området per i dag.

**Nødvendighetskravet:** For at forskjellsbehandling skal være *nødvendig* må den være egnet eller hensiktsmessig for å oppnå formålet, og det må ikke være andre egnede måter å oppnå det samme på. Forskjells-

behandlingen må ikke være vilkårlig. Forskjellsbehandling begrunnet i religiøse forhold må være *nødvendig* for religionsutøvelsen og bygge på trossamfunnets lære. Læren kan være forankret i skriften eller i den religiøse tradisjonen. Forskjellsbehandling begrunnet i religiøse forhold må ikke være vilkårlig, men bygge på et regulært/vesentlig og avgjørende krav som følger av religionen.

**Forholdsmessighetskravet:** Når det gjelder vurderingen av hva som er «forholdsmessig» vil adgangen til å forskjellsbehandle være betinget av en avveining mellom formålet med forskjellsbehandlingen, og konsekvensene av det middelet som er valgt for å nå formålet. Individets interesser og behov for diskrimineringsvern på den ene siden må veies opp mot behovene for å forskjellsbehandle på den andre siden. I denne vurderingen vil det ha betydning hvilke rettigheter eller goder som står på spill. I arbeidsforhold innen utdanning eller helsetjenester skal det mer til for at forskjellsbehandling er forholdsmessig enn innenfor andre områder av dagliglivet, da dette er områder som er av stor betydning for individene. Forholdsmessighetskravet betyr også at man må velge en annen og ikke-diskriminerende eller eventuelt mindre inngripende løsning hvis dette er mulig, dvs. en plikt til å organisere seg bort fra forskjellsbehandlingen hvis det er mulig. I vurderingen av kravet om forholdsmessighet i forhold knyttet til religiøse spørsmål må betydningen av autonomi for trossamfunnet Den norske kirke veies opp mot hensynet til den personen forskjellsbehandlingen går ut over.

## **Positiv særbehandling**

Positiv særbehandling er forskjellsbehandling av personer som tilhører bestemte samfunnsgrupper eller personer med bestemte kjennetegn, med formålet å fremme likestilling (i utvidet betydning). Særbehandlingen skal kompensere for at enkelte personer har en svakere posisjon i samfunnet enn andre, eller at de er underrepresentert på ulike arenaer. Adgangen til positiv særbehandling er begrenset og hjemlet i særlige unntak fra diskrimineringsforbudene, fordi særbehandling av noen virker negativt for andre som ikke er omfattet av særbehandlingen. Positiv særbehandling er ikke i strid med forbudet om diskriminering dersom særbehandlingen er egnet til å fremme lovenes formål, det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den som stilles dårligere, og særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

**Moderat kvotering** – en underrepresentert gruppe kan gis forrang ved tilnærmet like kvalifikasjoner. Kvoteringen må, i samsvar med lovenes formål fremme likestilling. (Se allikevel nedenfor om særregler for kvotering av menn, der adgangen til kvotering er begrenset til visse yrker.)

**Radikal kvotering** – innebærer at arbeidsgiver ansetter en søker fra en underrepresentert gruppe uten at vedkommende er best kvalifisert for stillingen. Radikal kvotering er forbudt. Bakgrunnen for forbudet er blant annet at dette vil være i strid med kvalifikasjonsprinsippet som innebærer at det er den best kvalifiserte som skal tilsettes i en stilling.

### **Arbeidsmiljølovens diskrimineringsregler (kap. 13):**

Det er forbudt å diskriminere noen på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, alder, deltid eller midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1.

Diskrimineringsforbudene i arbeidsmiljøloven (aml.) kap. 13 gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstakere.

Vernet gjelder som nevnt over for alle sider ved arbeidsforholdet. Dette omfatter utlysning, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring, annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør, jf. aml. § 13-2.

Hovedregelen er at man ikke har adgang til å behandle noen arbeidstakere dårligere enn andre fordi de er midlertidig ansatt eller arbeider deltid.

#### **§ 13-3 Unntak fra forbudet om diskriminering**

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering, jf. aml. § 13-3 første ledd. Se ovenfor om hva som ligger i disse kriteriene.

Alle de tre vilkårene må være oppfylt for at ev. forskjellsbehandling skal være lovlig. Arbeidsgiver vil måtte kunne begrunne hvorfor forskjellsbehandling både er saklig, ikke uforholdsmessig inngripende overfor

den ansatte og også hvorfor ev. forskjellsbehandling er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke. I relasjon til diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøloven vil vurderingene for arbeidsgivere innenfor Den norske kirke være lik som for øvrig arbeidsliv.

### **§ 13-4 innhenting av opplysninger ved ansettelse**

Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske spørsmål, eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner.

### **Særlig om vilkår for lovlig forskjellsbehandling på grunn av alder**

Det er forbudt å diskriminere noen på grunn av alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. Man kan ikke unnlate å tilsette en person i en stilling på grunn av vedkommendes alder. For tilsetting i kirkelige stillinger gjelder kvalifikasjonsprinsippet som innebærer at den som er best kvalifisert skal tilsettes.

Det skal antakelig mye til for at forskjellsbehandling på grunn av alder vil være saklig, nødvendig og forholdsmessig i den type stillinger som forekommer i Den norske kirke, med unntak av stillinger med særaldersgrenser, som eks. renholdere. Det er oftest i stillinger der alder eller særlige fysiske forutsetninger er en forutsetning for jobbutførelsen at dette vil kunne være saklig (eks. brannkonstabel, politi, militære osv.).

Det kan være særlig aktuelt å være oppmerksom på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om forbud mot aldersdiskriminering i forbindelse med tilsetting i stillinger som skal ha oppgaver rettet mot barn- og unge. Kvalifikasjonsprinsippet og forbudet mot aldersdiskriminering gjelder på vanlig måte for slike stillinger, og man kan ikke utelukke eldre arbeidstakere uten at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt. Arbeidsgiver må i slike tilfeller kunne bevise at det ikke har forekommet aldersdiskriminering, se nedenfor om bevisvurderingen.

### **Arbeidsmiljøloven § 9-3 innhenting av helseopplysninger**

Arbeidsgiver må ikke i utlysningen av en stilling eller på annen måte be om at søkerne til en stilling skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen, jf. aml. § 9-3.

Hva som vil være «nødvendig» vil måtte bero på en konkret vurdering av hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingen. Dette er et nokså strengt vilkår, og man må også se hen til plikten til å tilrettelegge og ikke diskriminere personer med funksjonsnedsettelse – se særlig omtale av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven nedenfor.

## **Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)**

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt, jf. likestillingsloven § 5.

Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn.

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn. Loven tar særlig sikte på å forbedre kvinners stilling, jf. § 1.

Det skal ikke legges negativ vekt på graviditet eller foreldrepermisjon slik at dette er til ulempe for en person.

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet mot diskriminering når den har et saklig formål, den er *nødvendig* for å oppnå formålet og det er et *rimelig forhold* mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere, jf. § 6.

Vern mot diskriminering pga omsorgsoppgaver – vil etter omstendighetene kunne være indirekte diskriminering pga. kjønn, men det er viktig å merke seg at vernet gjelder både for kvinner og menn. Det er ingen adgang til å la være å ansette noen eller si opp noen fordi de har hatt eller skal ha foreldrepermisjon.

Det er også gitt vern mot svakere lønnsutvikling og svakere arbeidsvilkår for øvrig pga. foreldrepermisjon.

Likestillingsloven § 6 erstatter det særlige unntaket for tros- og livsynsamfunn i den tidligere likestillingslovens § 3 femte ledd, men innebærer ikke endringer i gjeldende rett. En ev. forskjellsbehandling på grunn av kjønn vil måtte kunne begrunnes i trossamfunnets lære. Likestillings- og diskrimineringsombudet uttalte den 22. nov. 2002 i

brev til kirkelige organisasjoner at det antakelig finnes «noen få menigheter i Den norske kirke som ut fra sitt religiøse ståsted absolutt ikke kan godta kvinnelige prester. I slike menigheter vil forskjellsbehandling av menn og kvinner kunne ha nær sammenheng med religionsutøvelsen, og følgelig vil det kunne være grunnlag for å påberope seg unntaket om indre forhold.» Ombudet uttalte på den annen side i 2005 at Den norske kirke står i en særstilling når det gjelder adgangen til å forskjellsbehandle med bakgrunn i kjønn i forhold til andre trossamfunn som ikke har samme uttalte målsetninger om likestilling (se ombudets sak nr. 2005/152) og NOU 2008:1 s. 39. KA vurderer det slik at det er tvilsomt om menigheter i Den norske kirke i dagens situasjon vil ha rettslig adgang til å kunne forskjellsbehandle ved tilsetning på grunnlag av kjønn med bakgrunn i Den norske kirkes læregrunnlag. Det vil etter vår vurdering i dag knytte seg betydelig usikkerhet til resultatet av en ev. rettslig prøving av unntak fra diskrimineringsforbudet på dette området.

#### **- Likestillingsloven § 18 – graviditet m.m.**

Det er forbud mot innhenting av opplysninger fra jobbsøkere om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn. Man har således ikke anledning til å stille slike spørsmål under intervju eller på annen måte innhente slike opplysninger. Det vil heller ikke være anledning til å legge vekt på antagelser om mulig framtidig graviditet eller foreldrepermisjon ved ansettelse på bakgrunn av en persons alder, hvor mange barn vedkommende har fra før eller lignende.

#### **- Likelønn – lik lønn for arbeid av lik verdi**

Likestillingsloven 21 fastsetter at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Det skal legges vekt på den kompetanse som er nødvendig og andre relevante faktorer som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

#### **- Utlysning av stillinger**

Forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn gjelder også ved utlysning av stilling, jf. likestillingsloven § 17 bokstav a). Det vil i de aller fleste tilfeller være i strid med likestillingsloven å lyse ut en stilling for søkere av ett bestemt kjønn. Hovedregelen er at alle stillinger skal være åpne for både kvinner og menn, og annonsene skal formuleres slik at det ikke skal være tvil om at stillingene kan søkes av begge kjønn. Det må for eksempel ikke brukes bilder eller illustrasjoner som gir inntrykk av at man har en forventning om å tilsette en person med et bestemt

kjønn. Det må heller ikke benyttes kjønnsbestemte stillingsbetegnelser eller ord som indikerer ønske om søkere av et bestemt kjønn. Kjønnsnøytrale annonser vil kunne virke som en oppfordring til at personer av begge kjønn kan søke stillingene uten tanke på tradisjonelle roller.

#### **- Likestilling – oppfordring til å søke stilling**

Etter likestillingslovens regler om positiv særbehandling kan det være adgang til å oppfordre søkere av det underrepresenterte kjønn til å søke en stilling. For at det skal være adgang til en slik oppfordring er det lagt til grunn at det underrepresenterte kjønn må utgjøre mindre enn 40 % i den aktuelle stillingskategorien. Adgangen til positiv særbehandling for å fremme likestilling skal i første rekke benyttes når dette kan fremme kvinners stilling, se Prp 88 L (2012-2013 side 15) fordi Likestillingsloven har som særlig formål å ta sikte på å bedre kvinners stilling, jf. § 1. Bestemmelsen får derfor i praksis liten betydning for menn, med unntak av visse stillinger.

#### **- Særbehandling av menn ved ansettelse?**

Med bakgrunn i formålet i likestillingsloven er det snevrere adgang til å særbehandle menn enn kvinner ved ansettelser, både når det gjelder oppfordring til å søke stilling og adgangen til moderat kvotering der to personer er likestilt. Adgangen til særbehandling av menn er blitt særskilt regulert i forskrift av 17. juli 1998 nr. 622 om særbehandling av menn. Denne er begrenset til «stilling der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn» jf. § 1. Det er bare de tilfellene som er omfattet av forskriften som gir anledning til særbehandling av menn. Se: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1998-07-17-622?q=s%C3%A6rbehandling+menn> Dette spørsmålet har imidlertid vært noe omstridt, og det kan ikke utelukkes at det kan skje endringer i reglene på dette området i tiden framover.

### **Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)**

Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6. Religion og livssyn er selvstendige diskrimineringsgrunnlag, og vernet gjelder uavhengig av om forskjellsbehandlingen har sammenheng med etnisitet.

Hovedregelen er at det ikke er lovlig å legge vekt på en persons etnisitet, religion eller livssyn. Ettersom Den norske kirke er et trossamfunn vil man likevel på visse områder kunne ha anledning til å legge vekt på en persons religion eller livssyn dersom det foreligger en særskilt begrunnelse for det som er knyttet til den konkrete stillingens arbeidsoppgaver. For mange kirkelige stillinger vil det imidlertid ut fra de oppgaver som ligger til stillingen ikke være grunnlag for å legge vekt på dette utover krav om medlemskap, se nedenfor. (Se egen omtale senere av medlemskravet i kirkeloven § 29 for kirkelig ansatte.)

**- Særlig om vilkår for lovlig forskjellsbehandling diskrimineringsloven om etnisitet, religion og livssyn § 7**

Forskjellsbehandling er ikke i strid med diskrimineringsforbudet i § 6 når den har et saklig formål, den er nødvendig for å oppnå formålet og det er rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Adgangen til forskjellsbehandling avhenger av en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering, og alle de tre vilkårene må være oppfylt. Dersom handlingene eller aktivitetene er av betydning for gjennomføringen av samfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål, er det adgang til å legge vekt på religion og livssyn.

Ved tilsetning i stillinger som har nær tilknytning til religionsutøvelsen i Den norske kirke som eksempelvis stillinger som krever vigsling eller ordinasjon eller stilling som menighetspedagog/trosopplærer (dvs. stillinger med oppgaver som ligger nær religionsutøvelsen/stillinger med forkynnende eller undervisende oppgaver som kateket, diakon, menighetspedagog/trosopplærer og prest), vil det være saklig grunnlag for å legge vekt på vedkommendes religion eller livssyn. Det samme bør etter KAs vurdering legges til grunn når det gjelder stillingen som kirkeverge og daglig leder i menighet, ettersom disse forutsettes å skulle representere Den norske kirke utad og ivareta overordnede og strategiske lederoppgaver i den lokale kirke.

Kirketjenerstillingen kommer etter vår vurdering i en mellomposisjon der adgangen til å legge vekt på vedkommendes religion og livssyn vil avhenge av hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingene og hvordan de er utformet – se mer om dette nedenfor.

Ved tilsetning av en kirkegårdsarbeider eller renholdspersonale vil

kravene ikke være oppfylt, og man skal derfor ikke spørre om «religiøse forhold» ved tilsetting av disse arbeidstakerne. Merk at medlemskravet etter kirkeloven § 29 gjelder allikevel også for stillinger der det ikke vil være anledning til å stille slike spørsmål (men tilsatte på gravplassen og krematorier er unntatt fra medlemskravet, se nedenfor).

#### **- Medlemskravet i kirkeloven § 29**

Kirkeloven § 29 fastsetter at «kirkelig tilsatte og ombud skal være medlem av Den norske kirke.» Departementet kan dispensere fra kravet når særlige grunner tilsier det. Departementet har delegert myndigheten til biskopene, og søknader om dispensasjon skal derfor gå til biskopen.

Det har erfaringsmessig vært gitt mange dispensasjoner fra medlemskravet, særlig til stillinger der vedkommende ikke skal ha arbeidsoppgaver knyttet til forkynnelse eller trosopplæring. De fleste stillingskategorier innenfor Den norske kirke vil utføre handlinger eller ha oppgaver knyttet til det religiøse formålet med Den norske kirke. Biskopen vil også måtte gjøre en tilsvarende saklighetsvurdering som i diskrimineringsloven om etnisitet i vurderingen av om dispensasjon skal/bør gis. For stillinger som har oppgaver som ikke er knyttet direkte opp mot kirkens religiøse formål har dispensasjon blitt gitt rutinemessig, eks til renholdere, men det er etter det vi kjenner til også blitt gitt mange dispensasjoner til organister, som jo har oppgaver direkte knyttet opp til gudstjenester.

Ved tilsetting av personer som ikke er medlem av Den norske kirke, må tilsettingsorganet/fellesrådet (ev. menighetsrådet) ta forbehold i tilsetningsvedtaket om at dispensasjon fra medlemskravet blir innvilget av biskopen. Merk at medlemskravet ikke gjelder for tjenestemenn med arbeidsoppgaver alene knyttet til gravplass, gravkapell og krematorium, jf. gravferdsloven § 22.

#### **- Særskilt om krav til språkkunnskaper**

Det vil også kunne være saklig (og ikke diskriminerende) å legge vekt på om en person behersker norsk språk hvis språkkunnskapen er nødvendig for at vedkommende skal kunne utføre arbeidsoppgavene sine. Eksempelvis vil det være saklig å kreve at en trosopplærer som skal undervise barn må beherske norsk. Det vil imidlertid ikke være anledning til å kreve, eller legge vekt på om vedkommende er etnisk norsk eller opprinnelig har et annet morsmål. Det er de faktiske språkkunskapene som er relevante for jobbutførelsen som er avgjørende.

Det vil antakeligvis heller ikke være saklig å kreve like gode norsk-kunnskaper i en stilling der en person har arbeidsoppgaver der det å beherske det norske språket godt ikke er en vesentlig forutsetning for jobbutførelsen, eksempelvis for en renholderstilling.

## **Innhenting av opplysninger om religiøse eller kulturelle spørsmål - formkrav**

Diskrimineringsloven om etnisitet § 17 lyder slik:

*«En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte innhente opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Dette gjelder likevel ikke dersom:*

- a) Innhenting av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller*
- b) Det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.*

*Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.»*

Det er viktig å merke seg at dersom arbeidsgiver skal ta opp spørsmål om hvordan en søker forholder seg til spørsmål «av religiøs karakter» som eksempelvis om man «er kristen», dåpssyn, nattverdssyn osv. må dette være angitt i utlysningen av stillingen.

Det er ikke noen endring i gjeldende rett på dette området, og bare en videreføring av formkravet i den nå opphevede diskrimineringsloven § 7 fra 2005.

Man må også vurdere hvilke spørsmål det vil være saklig å stille. Dette vil henge sammen med hvordan stillingen er beskrevet i utlysningsteksten og i stillingsinstruks. Eksempelvis vil det etter KAs vurdering kunne være saklig å stille en kirketjener spørsmål om nattverdssyn dersom vedkommende skal ha som arbeidsoppgave å medvirke under utdeling av nattverden.

Når det gjelder stilling som kirkeverge, mener KA at vurderingen av hvilke opplysninger det vil kunne være adgang til å etterspørre vil avhenge noe av hvordan fellesrådet har utformet stillingen og hvilke

arbeidsoppgaver som skal ligge til denne. KA mener generelt at fellesrådet har adgang til å innhente opplysninger om aktuelle søkeres visjoner for Den norske kirke, synspunkter på den kirkelige utvikling og aktuelle kirkelige utfordringer osv. Kirkevergen er i dagens kirkeordning gitt ansvar som daglig leder for det kirkelige fellesråd. Gjennom dette har de blant annet det daglige lederansvar for mange vigslede stillinger og forutsettes gjennom dette å kunne bidra både til inspirasjon, oppfølging og evaluering av kirkens virksomhet. Kirkevergene har som lokale kirkelige ledere åpenbar betydning for gjennomføringen av Den norske kirkes formål.

Etter det KA kjenner til foreligger det ennå ikke avgjørelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet eller domstolene som trekker opp de eksakte grensene innenfor dette diskrimineringsgrunnlaget/forbudet, og det foreligger derfor en viss usikkerhet om hvor grensen vil bli trukket opp over tid.

For stillinger der man mener man kan begrunne at det er saklig å etterspørre slike opplysninger vil følgende formulering kunne brukes i utlysningsteksten:

*Det vil bli etterspurt opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til ulike religiøse/kirkelige spørsmål.*

## **Lov 21. juni 2013 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)**

Diskriminerings- og tilgjengelighetslovens formål er å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne. Likestilling innebærer likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapte barrierer og hindre at nye skapes, jf. § 1.

Med *nedsatt funksjonsevne* menes tap eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner som for eksempel nedsatt bevegelses-, syns-, eller hørselsfunksjon eller ulike funksjonsnedsettelse på grunn av allergi-, hjerte- eller lungesykdommer. Begrepet omfatter også psykiske lidelser, og det stilles ikke krav til varighet eller alvorlighet. Også funksjonsnedsettelse som er forårsaket av personens egen adferd er omfattet av vernet.

Etter denne lovens § 26 har arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne en rett til individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha rett til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.

Man har bare rett til tilrettelegging som ikke innebærer en «uforholdsmessig byrde». Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det etter loven legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Det må således foretas en konkret vurdering av hvilket tilretteleggingsbehov som foreligger i hvert enkelt tilfelle ut fra de behovene den ansatte har. Større virksomheter kan ha en plikt som går lenger enn små, ettersom mulighetene både for å tilrettelegge arbeidsoppgaver, og ressursene man har til tilrettelegging kan være bedre hos større virksomheter (fellesråd).

Universell utforming § 13 – offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Med dette menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjons-teknologi. For bygninger, anlegg og uteområder rettet mot allmennheten gjelder kravene om universell utforming i plan- og bygningslov-givningen.

Disse bestemmelsene viderefører gjeldende rett, og det er således ikke noen vesentlige endringer i reglene på dette området.

## **Lov 21. juni 2013 nr 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)**

Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt, jf. diskrimineringsloven om seksuell orientering § 5.

Diskrimineringsloven om seksuell orientering skal fremme likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering omfatter homofile, lesbiske, bifile og heterofile. Begrepet «seksuell orientering» inkluderer både seksuell legning, leveform, samlivsform og seksuell praksis, (se NOU 2008:1 side 32 og Prop. 88 L (2012-2013) side 58 og 65.) Med «kjønnsidentitet» menes hva slags kjønn en person opplever seg selv som. Med «kjønnsuttrykk» menes hvordan kjønnsidentiteten bevisst eller ubevisst uttrykkes eller oppfattes av andre, for eksempel med stemme, kroppsspråk, sminke eller frisyre.

## **Særlig om vilkår for lovlig forskjellsbehandling i diskrimineringsloven om seksuell orientering § 6**

§ 6 Lovlig forskjellsbehandling lyder slik:

*«Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:*

- a) den har et saklig formål*
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den som stilles dårligere.»*

Endringene er av lovteknisk karakter, og skal i følge forarbeidene til bestemmelsene ikke innebære materielle endringer i gjeldende rett når det gjelder forbud mot diskriminering og adgangen til lovlig forskjellsbehandling på grunn av samlivsform. Bestemmelsene erstatter arbeidsmiljøloven § 13-3 og 13-4 på dette området.

Adgangen til lovlig forskjellsbehandling avhenger av en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering. I forarbeidene til bestemmelsen står det at: *«I den konkrete vurderingen av om forskjellsbehandlingen er lovlig vil det komme i betraktning blant annet om det er tale om direkte eller indirekte forskjellsbehandling og hvilke samfunnsområder eller rettigheter saksforholdet gjelder. Adgangen til indirekte forskjellsbehandling vil være videre enn adgangen til direkte forskjellsbehandling og hvilke samfunnsområder eller rettigheter saksforholdet gjelder. Adgangen til å forskjellsbehandle i arbeidsforhold vil være særlig snever. [...] Diskrimineringsforbudet er med andre ord skjerpet i arbeidsforhold; det er bare adgang til forskjellsbehandling dersom en bestemt seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er nødvendig for å utføre arbeidet eller eventuelt en bestemt rolle, oppgave eller liknende. Dette kan for eksempel være hvis det er tale om å ansette en prest i et trossamfunn og forskjellsbehandlingen er begrunnet i trossamfunnets lære.»*

Innholdsmessig skal altså reglene i all hovedsak være de samme som før den nye loven trådte i kraft. Arbeidsgiver må kunne begrunne hvorfor ev. forskjellsbehandling er nødvendig for den konkrete stillingen, og forskjellsbehandlingen må kunne begrunnes læremessig. Det henvises også til KA rundskriv 8/2004, 7/2008 og 12/2010, hvor det blant annet fremgår at det kan knytte seg noe usikkerhet til resultatet av en ev. rettslig prøving av unntak fra diskrimineringsforbudet på dette området, ettersom det i dag foreligger ulike læremessige vurderinger av det aktuelle spørsmål.

Det må foretas en konkret vurdering av hver enkelt stilling og arbeidsoppgavene som er lagt til den. Tilsettingsorganet vil måtte kunne begrunne forskjellsbehandlingen i det konkrete tilfellet og bevise at den er saklig. Det er vernet av religionsutøvelsen som er begrunnelse for at det kan være en viss adgang til lovlig forskjellsbehandling etter loven. Men det vil bare være visse stillinger «av betydning for gjennomføringen» av Den norske kirkes formål der det vil være adgang til å innhente og legge vekt på opplysninger om samlivsform ved ansettelse. Ansettelse av prester nevnes som en stillingskategori som vil kunne falle inn under unntaksadgangen. Utenfor faller renholdere, regnskapsmedarbeidere eller andre ansatte med arbeidsoppgaver som har svak eller ingen tilknytning til kirkens religiøse formål.

Når det gjelder kirkevergestillingene er situasjonen rettslig sett noe uklar. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har i en sak 09/1639 fra 2012 i sak om tilsetting av en kirkeverge vurdert formuleringen «samlivsform vil kunne bli etterspurt og vektlagt» som var blitt brukt i utlysningen av stillingen. Ombudet la til grunn at stillingen som kirkeverge ikke vil være av betydning for gjennomføring av det religiøse formålet, og uttalte at det ikke var anledning til å formulere stillingsutlysningen slik det var gjort i dette tilfellet.

KA er uenig med ombudet i at kirkevergestillingen ikke har betydning for gjennomføringen av kirkens religiøse formål (se forrige pkt s. 13). KA mener samtidig at det dermed ikke nødvendigvis vil være saklig å innhente opplysninger om samlivsform for denne type stillinger. Mens det åpenbart bør kunne innhentes opplysninger om søkerens visjoner for Den norske kirke mv., er det mer usikkert om det er saklig grunnlag for å stille krav til kirkevergenes samlivsform/livsførsel. Dette krav har tradisjonelt inngått i kravet til vigslede stillinger, men ikke til andre stillingskategorier. For ytterligere opplysninger, se Prop 88 L (2012-

2013) Diskrimineringslovgivning og NOU 2008:1 Kvinner og homofile i trossamfunn kap 4 og Prop. 88 L(2012-2013).

### **Innhenting av opplysninger om opplysninger om samlivsform – formkrav:**

Diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16 lyder slik:

*«En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte innhente opplysninger om søkerens seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette gjelder likevel ikke opplysninger om søkerens samlivsform dersom:*

- a) Innhenting av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller*
- b) Det inngår i formålet for virksomheten å fremme bestemte religiøse, kulturelle eller politiske syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.*

*Dersom slike opplysninger vil bli krevet må dette angis i utlysningen av stillingen.»*

Det er viktig å merke seg at dersom arbeidsgiver skal innhente opplysninger om søkerens samlivsform i ansettelsesprosessen må dette ha vært angitt i utlysningen av stillingen, og det kan bare gjøres i den type stillinger der det vil kunne være adgang til lovlig forskjellsbehandling, se ovenfor.

Ut fra bestemmelsens ordlyd omfatter lovbestemmelsen innhenting av opplysninger om alle former for seksuell orientering. Bestemmelsen skiller ikke mellom heterofile eller homofile. Begrepet «seksuell orientering» inkluderer også samlivsform. (se NOU 2008:1 side 35 og 78). Det må derfor også opplyses i utlysningsteksten dersom man skal etterspørre opplysninger om samboerskap. Spørsmål om samlivsform må også konkret kunne begrunnes ut fra saklighets- og nødvendighetskravet.

Hvis man mener man kan begrunne at det er saklig å innhente slike opplysninger, vil KA tilrå følgende formulering i utlysningsteksten:

*«Opplysninger om søkerens samlivsform vil bli etterspurt.»*

### **Tilknytningsdiskriminering**

Diskrimineringsforbudene omfatter i visse tilfeller også ulovlig

forskjellsbehandling på grunn av andres egenskaper. Personer som har en viss tilknytning til andre personer som har/besitter egenskaper som er vernet etter diskrimineringslovene vil være vernet *via sin tilknytning*. Det må kunne påvises en årsakssammenheng mellom den dårlige behandlingen og diskrimineringsgrunnlaget. Eksempelvis kan en ikke usaklig forskjellsbehandle en person fordi vedkommende har et barn med funksjonsnedsettelse. Dette vil bli regnet som tilknytningsdiskriminering.

### **Opplysningsplikt om lønn**

Det er gitt nye regler om opplysningsplikt om lønn. Disse bestemmelsene får liten praktisk for ansatte i fellestrådene ettersom alle arbeidstakere der allerede har krav på innsyn i andre ansattes bruttolønn i medhold av offentlighetsloven.

### **Opplysningsplikt overfor arbeidssøker**

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med lovene, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiver skal opplyse om utdanning, praksis og andre formelle kvalifikasjoner.

### **Trakassering**

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering med bakgrunn i alle de ulike diskrimineringsgrunnlagene/forbudene. Med *trakassering* menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Forbudene mot diskriminering er knyttet til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, nedsatt funksjonsevne, alder, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse.

Etter likestillingsloven skal arbeidsgiver forbygge og søke å hindre både seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn. *Seksuell trakassering* er uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer, jf. likestillingsloven § 8.

## Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme alle de ulike diskrimineringslovenes formål innenfor sin virksomhet, se ovenfor når det gjelder alle diskrimineringsforbudene. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse,

Aktivitetsplikten gjelder alle arbeidsgivere og alle diskrimineringsforbud/grunnlag.

utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Når det gjelder diskrimineringsforbudet «seksuell orientering» har arbeidsgiver et ansvar for å verne om alle ansatte og hindre at disse blir utsatt for trakassering. Likestillings- og diskrimineringsombudet har nylig i sak 12/691 <http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2013/12691-Kvinne-ble-utsatt-for-trakassering-i-sitt-arbeidsforhold-i-menighet-grunnet-seksuell-orientering/> konstatert at et fellesråd har brutt arbeidsmiljøloven § 13-1 (2) ved at en arbeidstaker ble utsatt for trakassering på grunn av seksuell orientering. Den ansattes kvalifikasjoner og samlivsform og ansettelsen av vedkommende ble debattert på et menighetsmøte. Ombudet konstaterte at det hadde skjedd trakassering. Ombudet mente videre at det aktuelle fellesråd skulle ha gjort mer for å hindre at slik trakassering skjedde fra deltakere på møtet. I klagesaken kom Likestillings- og diskrimineringsnemnda i sak 29/2013 til samme resultat.

Eksempelet ovenfor viser at arbeidsgivers aktivitetsplikt strekker seg langt. Arbeidsgiver har plikt til å søke å hindre trakassering av ansatte også fra menighetens medlemmer som deltar for eksempel på et menighetsmøte.

## Redegjøringsplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten. «Likestillings-tiltak» gjelder tiltak rettet mot alle diskrimineringsforbudene, ikke bare kjønnslikestilling, og dette innebærer derfor en utvidet plikt for arbeidsgiverne i forhold til tidligere. Merk også at dette omfatter redegjørelse for tiltak mot beskyttelse mot trakassering når det gjelder alle diskrimineringsforbudene. Redegjørelsene skal tas inn i virksom-

hetenes årsberetning eller årsbudsjett.

Man skal blant annet redegjøre for kjønnsfordeling når det gjelder lønns- og stillingsnivåer, og man skal angi andelen av hvert kjønn på personer som arbeider deltid.

Arbeidsgiverne skal redegjøre for planlagte og iverksatte tiltak, men av hensyn til personvernet hos de ansatte medfører *ikke* redegjøringsplikten at man skal registrere eller gjøre rede for ansattes seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Av hensyn til personvernet skal man heller ikke redegjøre for ev. funksjonsnedsettelse. Redegjørelse om den generelle likestillingspolitikken og personalpolitikken som føres av virksomheten skal kunne gjøres *uten* at det skal foretas noen kartlegging av arbeidsstyrken, men man skal heller ha fokus på å redegjøre for de tiltak man setter i verk.

### **Forbud mot instruks, medvirkning og gjengjeldelse**

Det er forbudt å *instruere* noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med lovene. Det er også forbudt å *medvirke* til å diskriminere, trakassere eller *gjøre gjengjeld* overfor noen som hevder sine rettigheter i medhold av lovene.

### **Ved brudd på lovene**

#### **Oppreisning og erstatning**

Det er gitt like regler om oppreisning og erstatning i de fire diskrimineringslovene og i arbeidsmiljøloven. Ved brudd på forbud mot diskriminering eller gjengjeldelse kan det gis oppreisning (kompensasjon for ikke-økonomisk skade) eller erstatning (kompensasjon for økonomisk tap). I arbeidslivet vil brudd på lovene utløse ansvar for arbeidsgiver uten hensyn til om arbeidsgiver kan bebreides for diskrimineringen.

#### **Bevisbyrde**

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden i saker om diskriminering. Det innebærer at arbeidsgiver ved en eventuell sak må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted.

#### **Håndheving av lovene**

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda håndhever og medvirker til gjennomføringen av lovene sammen med domstolene.

## **Hvilke plikter har KA?**

Arbeidslivets organisasjoner har plikt etter diskrimineringslovgivningen til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovenes formål innenfor organisasjonens virkefelt.

## **Hva kan KA bidra med overfor medlemmene?**

KA kan bidra med generell og konkret veiledning i individuelle og generelle saker som berører diskrimineringsvernet.

### **Link til lovdata**

[http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-58?q=seksuell+orientering\\*](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-58?q=seksuell+orientering*)

[http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-61?q=funksjon\\*](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-61?q=funksjon*)

[http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-59?q=likestilling\\*](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-59?q=likestilling*)

[http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60?q=etnisitet\\*](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60?q=etnisitet*)

[http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven\\*](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven*)