

## Likestillings- og diskrimineringslovgivningen

*Den 1. januar 2018 trådte ny Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) i kraft. Den nye loven innebærer at fire likestillings- og diskrimineringslover erstattes av en samlet lov. I tillegg er det fremdeles enkelte bestemmelser om forbud mot diskriminering m.m. i arbeidsmiljøloven. Ny lovgivning viderefører at det på arbeidslivets område gjelder et særlig sterkt vern mot diskriminering. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at de arbeidstakergrupper som omfattes av loven gis den nødvendige beskyttelse.*

Vedlagt dette rundskrivet følger en utfyllende veileder med oversikt over de viktigste reglene som er av betydning for arbeidsgiver, men også en mer generell orientering om diskrimineringslovgivningen innenfor de ulike områder.

Arbeidsgivers ansvar innebærer bl.a. følgende:

- Aktivitetsplikt
- Redegjørelsesplikt
- Delt bevisbyrde
- Objektivt ansvar

### Viktige begrep/definisjoner:

#### **Likestilling:**

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

#### **Diskriminering:**

Vernet mot diskriminering har sin bakgrunn i menneskerettighetene. Med diskriminering menes lovstridig forskjellsbehandling. Diskriminering begrunnet i de forhold loven lister opp i § 6 er forbudt.

Med sammensatt diskriminering menes at personer opplever diskriminering på flere grunnlag samtidig, f.eks. både på grunn av

kjønn og religion. Det er innført et uttrykkelig forbud mot sammensatt diskriminering.

#### **Minoriteter:**

Med minoriteter menes i denne sammenheng minoriteter innenfor alle lovens diskrimineringsgrunnlag.

#### **Formål § 1:**

Likestillings- og diskrimineringslovens 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.

Formålsbestemmelsen i loven viderefører likestillingslovens bestemmelse om at loven særlig skal fremme kvinners stilling. I tillegg er det nå tatt inn at loven også skal fremme minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

#### **Virkeområde § 2:**

Diskriminering er forbudt. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder nå på alle samfunnsområder, også innenfor privatlivet. Det går tydelig fram av loven at det er et særlig

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke	Dato:	18. april 2018
----------------	--------------------	-------	----------------

strengt forbud mot diskriminering i arbeidsforhold.

Også forbudet mot aldersdiskriminering er utvidet til å gjelde på alle samfunnsområder.

#### **Ufravikelighet § 4:**

Loven kan ikke fravikes ved avtale, og bestemmelser i individuell og kollektive avtaler som er i strid med loven vil være ugyldige.

#### **Diskrimineringsforbudene § 6:**

Paragraf 6 forbyr 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.

Loven forbyr både direkte og indirekte diskriminering.

#### **Direkte forskjellsbehandling § 7:**

Direkte diskriminering /forskjellsbehandling er at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville bli på grunn av forhold som er nevnt i forbudet mot diskriminering i § 6.

**Indirekte forskjellsbehandling § 8:** Indirekte diskriminering /forskjellsbehandling er at man har en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre. Dette må skyldes forhold som er nevnt i diskrimineringsforbudene i § 6.

#### **Trakassering § 13:**

Trakassering er handlinger, unnlattelser eller ytringer som har som formål eller virkning å

være krenkende, skremmende eller fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende, jf. § 13.

#### **Seksuell trakassering § 13:**

Det er gjort en presisering i definisjonen av seksuell trakassering i § 13 tredje ledd. 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.

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

#### **Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse § 30:**

Arbeidsgivere bør i særlig grad være oppmerksom på reglene som gjelder ansettelsesprosesser i § 30. Det er gjort en utvidelse av forbudet om innhenting av opplysninger ved ansettelse. Forbudet omfatter opplysninger om graviditet, adopsjon, planer om å få barn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse, men med visse unntak.

Det gjelder særlige regler om innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn i ansettelsesprosesser i virksomheter med religiøst formål. Dersom arbeidstakers stilling har betydning for kirkelige virksomheters mulighet til å fremme eget formål, gir loven mulighet til å innhente slike opplysninger. Det må i slike tilfeller opplyses om dette i utlysningsteksten. Se nærmere om dette i vedlegget s. 31 flg.

#### **Arbeidsgivers aktivitetsplikt § 26:**

Alle arbeidsgivere har etter § 26 en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering,

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke	Dato:	18. april 2018
----------------	--------------------	-------	----------------

lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

I private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte har arbeidsgiver en utvidet plikt. Arbeidsgiver skal undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, analysere årsakene og iverksette tiltak for å motvirke diskriminering. Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

### Redegjøringsplikt § 26a:

Etter lovens § 26a skal alle arbeidsgivere redegjøre for:

- den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og
- likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.»

Redegjøringsplikten gjelder for «virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning» og «offentlige virksomheter» Kirkelige fellestråd er i forskrift pålagt å utarbeide «årsrapport». KA anbefaler derfor at alle virksomhetene redegjør for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og tiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn i sin årsrapport eller årsberetning.

Arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte har i tillegg plikt til å redegjøre for «likestillingstiltak som er iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk», jf. § 26 a annet ledd.

### Håndheving:

Håndhevingsoppgavene blir flyttet fra Likestillings- og diskrimineringsombudet til en

forsterket Likestillingsnemnd.

Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven er regulert i diskrimineringsombudsloven. Etter § 11 i denne loven kan Nemnda pålegge stansing, retting, sletting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører eller gjentar seg.

Nemnda kan også treffe vedtak som pålegger en arbeidsgiver å betale oppreisning og erstatning, jf. § 12. Nemnda kan også treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre at nemndas vedtak blir gjennomført, jf. § 13.

Det er lagt til de alminnelige Domstolene å håndheve forbudet om seksuell trakassering og ilegge sanksjoner i slike saker. Nemnda har derfor ikke sanksjonsmyndighet i disse sakene (men her kan det komme lovendringer). Ombudet kan likevel gi veiledning i slike saker.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering. Enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning. Nemnda behandler de saker som bringes inn for den.

### Arbeidsgivers bevisbyrde § 37:

Bestemmelsen gir regler om delt bevisbyrde i saker om diskriminering. Dette innebærer at arbeidsgiver ved en eventuell sak må sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted dersom det kommer anklager om diskriminering og det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering. Det betyr at arbeidsgiver har tvilsrisikoen dersom det etter endt bevisførsel fortsatt er tvil om det har skjedd diskriminering (dette gjelde ikke for bestemmelsene om seksuell trakassering).

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke	Dato:	18. april 2018
----------------	--------------------	-------	----------------

**Objektivt ansvar for arbeidsgiver § 38:**  
Paragraf 38 slår fast at arbeidsgiver har oppreisings- og erstatningsansvar i arbeidsforhold uavhengig av skyld (objektivt ansvar).

aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innenfor sitt virkefelt, jf. § 25.

**Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner § 25:**

Arbeidslivets organisasjoner, herunder KA, har en selvstendig lovpålagt plikt til å arbeide



Marit Halvorsen Hougsnæs  
adm.dir.



Ingrid B. Tenfjord  
direktør

1 vedlegg