



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2018-2: Ny likestillings- og diskrimineringslov og nytt håndhevingsapparat

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2018-01-24

Publisert PM-2018-2

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.

PM-2018-2 Ny likestillings- og diskrimineringslov og nytt håndhevingsapparat

Dato: 24.01.2018

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Ny likestillings- og diskrimineringslov trådte i kraft 1. januar 2018. Den erstatter likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering, som nå er opphevet.

Samtidig ble den nye Diskrimineringsnemnda opprettet. Diskrimineringsnemnda har overtatt oppgaven med å håndheve diskrimineringslovgivningen fra Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Diskrimineringsvernet etter ny lov

Ny likestillings- og diskrimineringslov (lov om likestilling og forbud mot diskriminering) samler og viderefører i hovedsak diskrimineringsvernet som fulgte av de fire tidligere diskrimineringslovene. Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsuttrykk er forbudt.

Omsorgsoppgaver er tilføyd som et nytt selvstendig diskrimineringsgrunnlag.

Særlige regler i arbeidsforhold

I lovens kapittel 5 videreføres reglene om forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker i forbindelse med ansettelser og opplysningsplikten om lønn, arbeidstakers rettigheter i forbindelse med foreldrepermisjon og retten til likelønn.

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 regulerer forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsforhold. Også forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon reguleres av arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Presisering og tydeliggjøring av diskrimineringsvernet

Loven presiserer at direkte forskjellsbehandling i arbeidsforhold på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare er tillatt dersom denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket. Dette fremgår av lovens § 9 andre ledd, og er en tydeliggjøring av diskrimineringsvernet som fulgte av de tidligere diskrimineringslovene.

En egen bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming eller permisjon ved fødsel eller adopsjon, inntatt i lovens § 10, tydeliggjør at vernet mot diskriminering på grunn av slike forhold er særlig sterkt. Ved ansettelse og oppsigelse er forskjellsbehandling aldri tillatt, heller ikke ved forlengelse av midlertidig stilling. Dette fremgår av § 10 tredje ledd, som er en presisering av det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling som tidligere fulgte av likestillingsloven. Vernet mot diskriminering på grunn av graviditet mv. er også gjort mer effektivt ved at retten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere er tydeliggjort og presisert i en egen bestemmelse, se lovens § 23.

Aktivitetsplikten – fire trinn

Statlige arbeidsgiveres aktivitetsplikt er konkretisert i form av en bestemt arbeidsmetode som består av fire trinn:

1. kartlegge risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i virksomheten,
2. analysere årsakene til de risikoene for diskriminering eller hindre for likestilling som er identifisert,
3. iverksette tiltak for å avhjelpe utfordringene som er avdekket, og
4. gjennomføre en evaluering av tiltakene etter at disse har virket en tid.

Arbeidet med aktivitetsplikten skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Aktivitetsplikten skal som før omfatte blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og forebygging av trakassering. I tillegg er det presisert at aktivitetsplikten også omfatter muligheten for å forene arbeidsliv med familieliv. Dette må ses i sammenheng med at omsorgsoppgaver er innført som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Som tidligere gjelder ikke aktivitetsplikten for diskrimineringsgrunnlaget alder, da forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidslivet reguleres av arbeidsmiljøloven.

Aktivitetsplikten er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Likestillings- og diskrimineringsombudet gir veiledning til arbeidsgivere om aktivitetsplikten.

Redegjørelsesplikten

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt er videreført i ny lov. Statlige virksomheter skal som tidligere redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og likestillingstiltak som er iverksatt eller planlagt iverksatt. De skal også, som tidligere, redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Statlige virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, eventuelt årsrapport, skal redegjøre i årsberetningen eller årsrapporten for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Statlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning eller årsrapport, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (daværende Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet) har utgitt en veileder om statlige virksomheters likestillingsredegjørelser: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingsredegjorelser/id625220/>.

Veilederen er ikke oppdatert etter at den nye diskrimineringsloven trådte i kraft, men den gir fremdeles veiledning om hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten etter ny lov kan oppfylles.

Redegjørelsesplikten er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a.

Positiv særbehandling

Vilkårene for positiv særbehandling er videreført for alle lovens diskrimineringsgrunnlag, jf lovens § 11. Ved ansettelser i staten gjelder kvalifikasjonsprinsippet, jf. statsansatteloven § 3. Kvalifikasjonsprinsippet er ikke til hinder for at statlige arbeidsgivere benytter seg av positiv særbehandling når vilkårene etter likestillings- og diskrimineringsloven er oppfylt.

Adgangen til positiv særbehandling av menn er utvidet til å gjelde også andre stillinger enn der hvor hovedoppgaven er omsorg for eller undervisning av barn. Forskriften som tidligere regulerte positiv særbehandling av menn er nå opphevet. Adgangen til positiv særbehandling er lik for kvinner og menn etter den nye loven.

Positiv særbehandling forutsetter at særbehandlingen er egnet til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det er derfor et vilkår for positiv særbehandling av menn at særbehandlingen er egnet til å fremme likestilling. I dette ligger at tiltaket må være egnet til å eliminere ulemper og barrierer for å søke på stillinger som er sterkt dominert av kvinner. Et ønske om bedre kjønnsbalanse i en virksomhet oppfyller ikke alene vilkårene for positiv særbehandling.

I tillegg må kvalifikasjonene til den som særbehandles være like gode eller tilnærmet like gode som den som er best kvalifisert, og som ellers ville blitt ansatt. Dette følger av kravet til forholdsmessighet. Dersom kvalifikasjonene ikke er tilnærmet like gode, vil særbehandlingen være i strid med både likestillings- og diskrimineringsloven og kvalifikasjonsprinsippet.

Nytt håndhevingsapparat

Likestillings- og diskrimineringsloven håndheves av en ny diskrimineringsnemnd, som har overtatt lovhandheveroppgaven fra Likestillings- og diskrimineringsombudet. Nemnda avgjør saker som bringes inn for den.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har nå fått en rendyrket rolle som pådriver for å fremme likestilling i samfunnet. Ombudet gir også veiledning om diskrimineringslovgivningen. Enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning.

Ansvarsområde og myndighet mv. til Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet er regulert av lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

Diskrimineringsnemndas myndighet – oppreisning og erstatning

Diskrimineringsnemnda har utvidet myndighet til å sanksjonere brudd på diskrimineringslovgivningen sammenlignet med den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Diskrimineringsnemnda kan:

- Fatte bindende vedtak om at statlige arbeidsgivere har handlet i strid med diskrimineringslovgivningen.

- Treffe vedtak om oppreisning og erstatning for økonomisk tap dersom en arbeidssøker eller arbeidstaker er utsatt for diskriminering. Dette gjelder også i de tilfellene hvor saken som er klaget inn til nemnda gjelder et enkeltvedtak som er fattet av virksomheten som arbeidsgiver, som for eksempel ansettelse eller oppsigelse. Tidligere kunne Likestillings- og diskrimineringsnemnda bare kunne gi en ikke-bindende uttalelse i saker som gjaldt et enkeltvedtak, og krav om oppreisning og erstatning måtte fremmes for domstolene.

Endringen innebærer en styrking og effektivisering av diskrimineringsvernet.

Begrensninger i Diskrimineringsnemndas myndighet

Diskrimineringsnemnda kan ikke fatte bindende vedtak eller ilegge oppreisning eller erstatning i saker hvor Kongen eller departementene som arbeidsgiver er innklaget. I slike saker skal nemnda gi en ikke bindende uttalelse om det har skjedd brudd på loven eller ikke. Nemnda skal imidlertid ikke gi slike uttalelser i saker om utnevning av dommere i statsråd.

Dette følger av diskrimineringsombudsloven § 14, og er begrunnet i konstitusjonelle forhold.

Nemnda kan heller ikke fatte bindende vedtak og ilegge oppreisning og erstatning i saker som gjelder Stortinget, Riksrevisjonen, Sivilombudsmannen og andre organer for Stortinget, domstolene, Domstoladministrasjonen, Innstillingsrådet for dommere og Tilsynsutvalget for dommere. Virksomheten til de nevnte organene er generelt unntatt fra Diskrimineringsnemndas myndighet, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 tredje ledd. I slike saker skal nemnda heller ikke gi ikke bindende uttalelser. Dette er begrunnet i maktfordelingsprinsippet.

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Oddbjørn Tønder
avdelingsdirektør