

Utkast til forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda¹

Del I Likestillings- og diskrimineringsombudet

§ 1 Mandat for Likestillings- og diskrimineringsombudet

Ombudet skal føre tilsyn med og medvirke til at bestemmelsene nevnt i diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd overholdes. Videre skal ombudet arbeide for å fremme reell likestilling og likebehandling jf. diskrimineringsombudsloven § 3 første ledd. Dette innebærer følgende oppgaver:

a) Pådriverfunksjon

Ombudet skal være en pådriver for likestilling og mot diskriminering, ha et kritisk blikk på offentlig, privat og frivillig sektor, og være premissleverandør for utformingen av den offentlige politikken på området.

b) Holdnings- og adferdspåvirkning

Ombudet skal bidra til bevisstgjøring om likestilling og likebehandling og være en pådriver for endring i holdninger og atferd. Ombudet skal drive opplysningsvirksomhet om status og utfordringer rettet mot allmennheten.

c) Støtte og veiledning

Ombudet skal gi støtte og veiledning til de som arbeider for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, både i offentlig, privat og frivillig sektor, på nasjonalt, regionalt og lokalt plan.

d) Veiledningstjeneste om etnisk mangfold i arbeidslivet

Ombudet skal gi råd og veiledning om etnisk mangfold i arbeidslivet til arbeidsgivere i offentlig og privat sektor. Tjenesten skal være gratis og tilpasses den enkelte arbeidsgiver. I tillegg skal ombudet bidra til å spre gode eksempler og bidra til kunnskap om metoder for å håndtere etnisk mangfold i arbeidslivet.

e) Kompetansefunksjon

Ombudet skal ha oversikt over og formidle kunnskap og bidra til å utvikle kompetanse og dokumentasjon om likestilling, samt overvåke art og omfang av diskriminering.

f) Forumsfunksjon

Ombudet skal være et møtested og informasjonssentrum for et bredt publikum og tilrettelegge for samarbeid mellom aktører som arbeider mot diskriminering og for likestilling.

¹ Med hjemmel i lov om Likestillings og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 8 (tvangsmulkt) og § 16 (generell forskriftshjemmel)

Ombudet skal i all sin virksomhet se de ulike diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng, utvikle tverrfaglig kompetanse og evne til å håndtere multippel diskriminering og diskriminering i skjæringspunktet mellom kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag.

128 Videre kan ombudets arbeid gjennomføres i samarbeid med offentlige instanser, relevante interesseorganisasjoner og kompetansemiljøer på lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå.

Kommentar:

Mandatet skal fortolkes i samsvar med den utfyllende beskrivelsen av ombudets oppgaver i forarbeidene jf. Ot. prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

Ombudet står fritt til å vurdere hvilke metoder, kommunikasjonsformer og samarbeidsformer som er mest hensiktsmessige for et effektivt pådriverarbeid.

Det forutsettes at ombudet legger til rette for en kontinuerlig og systematisk dialog med relevante interesseorganisasjoner og brukergrupper, med sikte på å styrke ombudets kunnskap om aktuelle problemstillinger og tendenser og gi et supplerende grunnlag for ombudets prioriteringer. Departementet har i Ot. prp. nr. 34 (2004-2005) forutsatt at dette skjer innen strukturerte og forutsigbare rammer i form av et brukerutvalg.

Aktivitetsplikten i likestillingsloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, systematisk og målrettet for å fremme likestilling på alle samfunnsområder. Diskrimineringsloven har ikke en tilsvarende bestemmelse, derav spesifiseringen og avgrensningen i forhold til etnisk mangfold i arbeidslivet.

Ombudets kompetanse- og pådriverfunksjon skal utvikles og avgrenses i forhold til andre relevante aktører, herunder Kilden, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI), Dokumentasjonssenteret for funksjonshemmede, Utlendingsdirektoratet, Aetat, Arbeidstilsynet, Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndighetene (KIM) mv.

§ 2 Veiledningsplikt

→ I tillegg til den alminnelige veiledningsplikten etter forvaltningsloven § 11, skal ombudet på en hensiktsmessig måte gi veiledning ved henvendelser som angår annet regelverk enn det som omfattes av diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd.

Kommentar:

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i henhold til forvaltningsloven § 11 gi informasjon og veiledning til berørte parter om muligheter som lovene ombudet etter diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd fører tilsyn med gir. Formålet med ombudets veiledning skal være å gi parter og andre interesserte adgang til å ivareta sitt tarv (i bestemte saker) på best mulig måte. Veiledningen kan omfatte informasjon om rettigheter og plikter etter det enkelte lovgrunnlag, samt veiledning om saksbehandlingen hos ombudet og nemnda og mulige sanksjoner. Veiledningsplikten må avgrenses mot områder hvor andre forvaltningsorganer har veiledningsplikt på sine saksområder. I slike tilfeller skal ombudet normalt henvise vedkommende til rett instans.

I forhold til henvendelser som gjelder beslektede saksområder til ombudets ansvarsområder, kan imidlertid ombudet bistå noe utover det som forventes i henhold til forvaltningsloven § 11.

Ett eksempel er bistand til den enkelte i forhold til anmeldelse av rasistisk motivert kriminalitet.

Et annet eksempel er veiledning om muligheten for å få en oppsigelsessak behandlet etter arbeidsmiljølovens system. Ombudet kan i slike tilfeller vurdere om oppsigelsen faller inn under likebehandlingskapittelet i arbeidsmiljøloven. Dersom dette ikke er tilfelle, kan ombudet gi informasjon om fremgangsmåten i oppsigelsessaker etter de øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

Et tredje eksempel er bistand til å søke fri sakførsel. I saker der Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet vedtak om at det foreligger et diskriminerende forhold, kan det være aktuelt for den krenkede/diskriminerte å kreve erstatning for lidt økonomisk tap pga. diskrimineringen eller oppreisning for krenkelsen. Sak om erstatning eller oppreisning må anlegges for domstolene. Ved saksanlegg kan det påløpe betydelige økonomiske omkostninger, og for den krenkede kan det derfor være aktuelt å avklare om hun/han kan ha rett til fri sakførsel før vedkommende oppsøker advokat. I slike tilfeller kan ombudet bistå den krenkede med å søke fri sakførsel hos fylkesmannen etter de til enhver tid gjeldende regler i lov om fri rettshjelp. Ombudet må forutsetningsvis også kunne bistå med å klage til Justisdepartementet over eventuelt avslag hos fylkesmannen. Ombudets bistand kan være i form av utforming av søknaden eller i form av rådgivning om hvordan utformingen bør skje. Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i saken bør vedlegges søknaden. Bestemmelsen er utformet som en kan-regel, og ombudet må prioritere omfanget av bistand til slike søknader. Det må imidlertid antas å være av betydning for allmennhetens etterlevelse av diskrimineringslovgivningen, at erstatnings- og oppreisnings søksmål i enkelte prinsipielle saker om overtredelse av diskrimineringslovgivningen blir ført til doms i rettsapparatet.

Veiledningsplikten avgrenses mot at ombudet ikke skal representere parten utad. Det vil si at ombudet ikke kan delta i møter med andre som partsrepresentant, eller utad opptre skriftlig på vegne av parten.

Veiledningen skal skje på en hensiktsmessig måte og omfanget av veiledningen må tilpasses ombudets situasjon og kapasitet til å påta seg slik virksomhet. Ombudet må legge forholdene til rette for å oppfylle veiledningsplikten. Ombudet vurderer om veiledningen skal gis skriftlig eller muntlig, og det bør legges vekt på ønsket og behovet for den som skal få veiledning. Ombudet skal ha en kommunikasjonsform som sikrer at alle personer skal ha tilgang til håndhevingsapparatet, uavhengig av om vedkommende har gode norskkunnskaper. Spesielt i saker om etnisk diskriminering kan det stilles særskilte krav til veiledning. Ombudet må vurdere behovet for å benytte tolk eller oversetter i tilfeller hvor dette kan være nødvendig.

§ 3 Henvendelse til ombudet

Henvendelse til ombudet om en sak kan skje både skriftlig og muntlig.

Dersom det etter forholdene er grunn til det, kan ombudet be om at vedkommende gir skriftlig uttrykk for at han eller hun vil klage. Ellers skal muntlig klage skrives ned av ombudet.

Kommentar:

Ombudet representerer et lavterskeltilbud for å få behandlet diskrimineringsklager. Dette tilsier at det bør være enkelt og ikke for ressurskrevende å henvende seg til ombudet. Det stilles heller ikke store krav til personens eget bidrag til sakens opplysning. I utgangspunktet kan en henvendelse til ombudet skje både muntlig og skriftlig. Ombudet bør vurdere behovet for å benytte tolk eller oversetter i tilfeller hvor dette kan være nødvendig.

§ 4 Avvisning og henleggelse. Grunngeving mv.

Ombudet skal grunngi avvisning og henleggelse av en sak. Ved avvisning av en sak skal ombudet gi en orientering dersom et annet organ har kompetanse til å behandle saken. Ombudet kan med klagerens samtykke oversende saken dit.

Ombudet skal orientere klageren om mulighetene for å bringe en avvist eller henlagt sak inn for Nemnda.

Kommentar:

Bestemmelsen supplerer forvaltningslovens §§ 24 og 25 om grunngeving.

Bestemmelsen slår fast at ombudet skal begrunne hvorfor ombudet har besluttet å ikke behandle saken. Grunnene for avvisning eller henleggelse av saker fremgår av diskrimineringsombudsloven § 3 femte ledd. Ombudet skal om mulig vise vedkommende til rett organ dersom ombudet ikke har kompetanse til å behandle saken. Dette kan skje ved at ombudet gir en orientering til klager om hvor vedkommende kan henvende seg, eller at ombudet selv oversender saken til rett organ. Oversendelse forutsetter at parten/klager samtykker til at ombudet oversendes saken til et annet organ for behandling.

Den som har fått sin sak avvist eller henlagt av ombudet, skal gis en orientering om at avgjørelsen kan påklages til nemnda.

§ 5 Vilkår i ombudets uttalelse

Ombudet kan i sin uttalelse fastsette vilkår samt frister for opphør av det lovstridige forholdet.

Kommentar:

Hensikten med bestemmelsen er å gi innklagede muligheten til å bringe et lovstridig forhold til opphør, før ombudet eller klager eventuelt bringer saken inn for nemnda.

Ombudet kan konstantere lovstrid, men også konstantere hva som må til for å gjøre forholdet i samsvar med loven. Dette har likhet med nemndas pålegg om retting, stansning og andre tiltak som er nødvendig for å sikre at forholdet ikke lenger skal være i strid med loven. Ombudets uttalelse er imidlertid ikke juridisk bindende.

Ombudet beslutter selv om det skal settes frist for når det lovstridige forholdet skal opphøre. Det kan spesielt være aktuelt å sette frister i forbindelse med større og mer prinsipielle saker. Ombudet må i så fall vurdere hvor lang fristen skal være.

§ 6 Underretning om ombudets vedtak i hastesaker

Ombudets vedtak etter diskrimineringsombudsloven § 4, skal meddeles partene i saken.

Ombudet kan bestemme at avgjørelsen skal forkynnes etter reglene i domstoloven kapittel 9 så langt disse passer.

Samtidig med vedtaket skal ombudet gi en orientering om at vedtaket kan påklages til nemnda og opplyse om fristen for dette.

Ombudet skal videre gi en orientering om hvilke strafferettslige følger det kan ^{ja} medføre om vedtaket ikke etterleves.

Kommentar:

Partenes skal informeres om at hastevedtak etter diskrimineringsombudsloven § 4 er truffet. Formålet med varslingen er at partene kan innrette seg etter vedtaket eller påklage vedtaket til nemnda.

Ombudet kan, dersom det skjønnes hensiktsmessig, bestemme at vedtaket skal forkynnes etter reglene i domstoloven kapittel 9.

Ombudet skal orientere om klagemuligheten og om klagefristen, som er tre uker fra underretningen om vedtaket kom fram til parten, jf. forvaltningsloven §29.

Ombudet skal orientere om at nemnda kan begjære påtale ved forsettlig eller uaktsom unnlattelse av å etterkomme ombudets pålegg gitt med hjemmel i diskrimineringsombudsloven § 4.

§ 7 Ombudets oppfølging av nemndas vedtak

Ombudet skal:

1. når det er grunn til det, se til at nemndas vedtak blir fulgt, herunder følge med på om frist for oppfyllelse av pålegg om retting eller stansing overholdes. Dersom fristen oversittes skal ombudet varsle nemnda som vurderer om det skal gjennomføres vedtak om tvangsmulkt.
2. legge fram forslag for nemnda om i hvilke tilfelle nemnda bør begjære påtale av det offentlig,
3. bistå politi og påtalemyndighet i en eventuell straffesak, og
4. informere nemnda om nye forhold eller erfaringer som kan få betydning for nemndas arbeid.

Kommentar:

Bestemmelsen redegjør for ombudets oppgaver i forbindelse med oppfølging av nemndas vedtak.

§ 8 Fullmakter mv.

Ombudet er et statlig forvaltningsorgan og får sine bevilgninger over Barne- og familiedepartementets budsjett. Det skal finansieres og organiseres slik at faglig uavhengighet og økonomisk og administrativ fleksibilitet oppnås.

Ombudet har følgende fullmakter:

- a) Ombudet oppretter selv de stillinger og tilsetter det personale som anses nødvendig for å løse de oppgaver de er pålagt og ut fra hensynet til at bemanning og organisasjon må tilpasses gitte rammebetingelser. Tilsettingsforhold reguleres av lov om statens tjenestemenn med forskrifter.
- 12 b) Ombudet disponerer selv sine inntekter og omfattes ~~følgelig~~ ikke av bruttoprinsippet for budsjettering

Budsjett og regnskap skal følge budsjettåret for statsregnskapet, og regnskapet skal revideres av Riksrevisjonen. Regnskap og årsmelding skal avgis til Barne- og familiedepartementet.

Kommentar:

Ombudet er et uavhengig forvaltningsorgan som administrativt er underordnet Kongen og departementet. Bestemmelsen viser hvilke fullmakter ombudet er gitt; både i forhold til finansiering og organisering. Det forutsettes at ombudets fullmakter ikke anvendes på en slik måte at det oppstår konflikt i forhold til kravet til ombudets upartiskhet i enkeltsaker. Bestemmelsen slår fast at ombudet organiserer selv sin virksomhet, herunder spørsmål om nødvendig bemanning i forhold til ombudets oppgaver etter diskrimineringsombudsloven § 3 og for øvrig gitte rammebetingelser. Videre gir forskriften fullmakter i forhold til ombudets økonomiforvaltning.

Del II Likestillings- og diskrimineringsnemnda

§ 9 Oppnevning av nemndas medlemmer og varamedlemmer mv.

Kongen oppnevner medlemmer, herunder leder og nestleder, og varamedlemmer til nemnda etter reglene i diskrimineringsombudsloven § 5.

Nemnda inndeles i to avdelinger. Hver avdeling sammensettes med kompetanse til å behandle saker på hele nemndas virkefelt. Når denne forskrift i de følgende bestemmelser bruker betegnelsen nemnda, menes nemnda i avdeling om ikke annet er sagt.

Varamedlemmene trer inn på omgang og er ikke knyttet til avdeling.

Departementet fastsetter godtgjørelsen til medlemmene av nemnda.

Kommentar:

Paragrafen supplerer diskrimineringsombudsloven § 5 om nemndas oppnevning.

Departementet kan be landsdekkende interesseorganisasjoner på nemndas virkefelt, arbeidslivets parter mv. om forslag til nemndmedlemmer. Kongen er ikke bundet til å oppnevne nemndmedlemmer blant disse forslagene.

Iht. diskrimineringsombudsloven § 5 annet ledd inndeles nemndas seks medlemmer i to avdelinger, mens leder og nestleder deltar i begge avdelinger. Hver avdeling kommer således ved behandlingen av en sak til å bestå av fem personer. Begge avdelinger skal kunne behandle saker på hele nemndas virkefelt, og sammensettes med tanke på dette. Formålet med dette er å sikre at det utvikler seg en likeartet praksis på hele nemndas virkefelt, og at man får en operativ og effektiv nemndstruktur der saker som bør behandles raskt kan behandles av den avdelingen som først trer sammen.

De fire varamedlemmene trer inn på omgang, og de knyttes ikke til avdeling. Et varamedlem kan således komme til å tre inn i forskjellig avdeling fra gang til gang.

§ 10 Nemndas sekretariat

Departementet ansetter sekretariatets medarbeidere.

Sekretariatet skal tilrettelegge for nemndas møter og forberede de saker nemnda skal behandle, underrette berørte om nemndas vedtak og uttalelser og for øvrig følge opp nemndas vedtak så langt dette ikke er tillagt ombudet, samt utføre andre oppgaver det blir pålagt av nemnda og nemndas leder.

Sekretariatet skal inndrive tvangsmulkt pålagt med hjemmel i diskrimineringsombudsloven § 8.

Kommentar:

Nemndas sekretariat tilsettes av departementet. Departementet kan imidlertid ikke drive faglig instruksjon av sekretariatet. Dette følger av diskrimineringsombudsloven § 5 tredje ledd.

Sekretariatets hovedoppgaver er å tilrettelegge for nemndas vedtak. Sekretariatet skal forberede den konkrete sak ved å utarbeide sammendrag av saken, innhente nødvendig dokumentasjon, vurdere behov for innkalling av parter og bruk av sakkyndige, befarings eller lignende virkemidler samt ivareta den praktiske tilrettelegging av nemndas møter. Sekretariatet skal videre bistå i utformingen av nemndas vedtak og føre protokoll. Sekretariatet skal også delta i eventuelle forberedelser av saker om søksmål mot nemnda etter diskrimineringsombudsloven § 12 tredje ledd og utredningsoppgaver som er nødvendig for utføringen av nemndas arbeid.

Nemndleder kan pålegge sekretariatet arbeidsoppgaver innenfor rammene av nemndas oppgaver, og så langt dette er oppgaver som det ikke forutsettes at nemnda som kollegium, nemndleder eller medlem av nemnda utfører.

Sekretariatet skal også forberede eventuell sak om tvangsmulkt når ombudet har varslet om at et pålegg fra nemnda ikke er fulgt opp, og på vegne av nemnda inndrive pålagt tvangsmulkt. Det overlates til sekretariatet i samråd med nemnda å lage gode rutiner for inndrivning av tvangsmulkt som er forfalt til betaling.

§ 11 Delegasjon

x2 Nemnda kan vedta at nemndas leder utenom møtene skal kunne avgjøre nærmere angitte prosessuelle spørsmål. Myndighet etter diskrimineringsombudsloven §§ 6, 7 og 8 kan ikke delegeres.

Kommentar:

Nemnda fatter i all hovedsak sine beslutninger som kollegium også i prosessuelle spørsmål, om man ser bort fra visse forskriftsfestede tilfeller som nevnt under for eksempel §§ 13, 17 og 20. Det er imidlertid vanskelig å forutse alle tilfeller der det vil være hensiktsmessig og rettsikkerhetsmessig ubetenkelig for nemnda å kunne delegeres prosessuelle avgjørelser til nemndleder. Det kan for eksempel være praktisk at nemndleder har nemndas fullmakt til å bistå prosessfullmektig i et konkret søksmål mot nemnda og ta beslutninger på vegne av nemnda om prosessuelle skritt i den forbindelse. Eksempler på andre situasjoner der det kan være aktuelt å delegeres kompetanse til nemndleder er nevnt i denne forskrift § 13 tredje og fjerde ledd.

Forskriften presiserer for ordens skyld at den materielle vedtaksmyndigheten etter diskrimineringsombudsloven §§ 6, 7 og 8 ikke kan delegeres til nemndleder. Dvs. at det ikke kan delegeres til nemndleder å avvise eller henlegge saker (§ 6), å treffe vedtak om at det foreligger diskriminering eller vedta pålegg, stansning, retting mv. (§ 7) eller å treffe vedtak om tvangsmulkt (§ 8).

§ 12 Saksforberedelse

Nemndleder fordeler nemndas saker til nemndas avdelinger.

Nemndas sekretariat utarbeider et skriftlig sammendrag av saken som forelegges for ombudet og sakens parter til uttalelse.

Sekretariatet skal under saksforberedelsen anmode om de opplysninger eller uttalelser fra ombudet og sakens parter som anses nødvendig for å få saken klarlagt.

Dersom en sak som nemnda får til behandling direkte eller indirekte berører en tariffavtale eller bestemmelser i en tariffavtale, skal tariffavtalens parter gis anledning til å uttale seg i saken. Også andre kan gis anledning til å uttale seg i en sak, dersom de må anses å ha særlig interesse i sakens utfall eller de antas å kunne bidra til sakens opplysning.

Det kan settes frist for uttalelse.

Nemnda kan for øvrig gjennomføre de undersøkelser den finner påkrevd for å sikre en tilstrekkelig forberedelse av saken, herunder kan nemnda eller representanter for nemnda foreta befaringer og nemnda kan anvende sakkyndig hjelp.

Kommentar:

Nemndas leder er ansvarlig for fordelingen av saker mellom nemndas to avdelinger. Sakene fordeles under hensyntagen til at begge avdelinger forventes å kunne håndtere saker på hele nemndas arbeidsfelt, jf. denne forskriften § 9.

Nemndas sekretariat forestår saksforberedelsen for nemnda. Som ledd i forberedelsen skal det utarbeides et skriftlig sammendrag av saken, som forelegges for ombudet og partene i saken for eventuell uttalelse. Ombudet gis her en mulighet til å supplere saken med ev. opplysninger som ikke allerede er fremkommet i forbindelse med at klagen oversendes til nemnda for behandling. Det vises i denne forbindelse til forvaltningsloven § 33 om saksforberedelse i klagesaker.

I saker som direkte eller indirekte berører tariffavtaler eller bestemmelser i tariffavtaler, skal tariffavtalens parter orienteres om dette og gis anledning til å uttale seg. Varsling er en nødvendig mekanisme for å gi partene reell mulighet til å reagere med å bringe saken inn for Arbeidsretten etter diskrimineringsombudsloven § 10 første og annet ledd. Dersom tariffavtalens parter ikke ønsker å benytte denne muligheten, kan de likevel ha interesse av å uttale seg i saken. Bestemmelsen er en oppfølging av Ot. prp. nr. 77 (2000-2001), jf. s. 85.

Også andre skal ha anledning til å uttale seg, dersom de har særskilt interesse i sakens utfall eller kan ha opplysninger av betydning for saken. En kan blant annet tenke seg at særskilte interesseorganisasjoner kan ha slik interesse eller kan belyse sakens problemstilling på generelt grunnlag.

Nemnda har hjemmel til å foreta de undersøkelser som den finner påkrevd for å utøve sine gjøremål, jf. diskrimineringsombudsloven § 15 annet ledd. I dette ligger en hjemmel for å foreta de undersøkelser som er nødvendig for å sikre at saken blir så godt opplyst som mulig, jf. forvaltningsloven § 17. Forskriften presiserer nemndas mulighet for å foreta slike undersøkelser og den angir noen relevante virkemidler i den forbindelse. Eventuell befaringsforutsettes foretatt av nemnda eller nemndemedlemmer på vegne av nemnda.

§ 13 Beramning av møter og møteinnkalling

-1 ~~Nemndleder~~ berammer nemndas møter så ofte som det finnes nødvendig. Dersom minst to medlemmer krever det, berammes møte innen rimelig tid til behandling av bestemt angitte saker.

-1 ~~Nemndleder~~ kan beslutte å sette møter der det er gunstig av hensyn til de saker som skal behandles.

-1 ~~Partene~~ skal orienteres om at de har anledning til å være tilstede i nemndas møte. Nemnda kan innkalle partene dersom den mener dette er nødvendig for sakens opplysning.

Legge møter N steder som

Nemnda kan innkalle vitner eller sakkyndige dersom den finner det nødvendig for sakens opplysning.

Innkalling til møte skal som hovedregel sendes medlemmene og andre som skal eller kan være tilstede i møtet/senest to uker på forhånd. Dagsorden og sakspapirer til sakene som skal behandles på møtet skal som hovedregel sendes nemndmedlemmene senest en uke før møtet.

Kan et medlem i nemnda ikke være tilstede i møtet, skal medlemmet si fra om dette så snart som mulig. Sekretariatet innkaller et varamedlem.

Kommentar:

Paragrafen inneholder bestemmelser om når det skal berammes møter i nemnda og hvor det er anledning til å sette møtet. Det antas mest hensiktsmessig at nemndas møter som hovedregel settes der sekretariatet er lokalisert. I saker der det er aktuelt å innkalle parter og vitner fra annet sted i landet eller i saker der befaring er aktuelt, kan det derimot i enkelte tilfeller være hensiktsmessig å sette nemnda på eller i nærheten av dette stedet.

Videre inneholder paragrafen regler for hvem som skal orienteres om at de har anledning til å møte og hvem som skal innkalles.

Til slutt har paragrafen veiledende retningslinjer for når møteinnkalling og orientering skal sendes ut til de berørte.

Nemndmedlemmer har ansvar for snarest å melde eventuelt fravær til sekretariatet, slik at dette kan innkalle et varamedlem.

§ 14 Vedtaksførhet

Nemnda kan treffe vedtak når minst halvparten av medlemmene deltar i forhandlingene om vedtaket.

Kommentar:

Nemnda i avdeling settes i utgangspunktet med fem personer, jf. diskrimineringsombudsloven § 5. Ved forfall der det ikke har vært mulig å innkalle tilstrekkelig antall varamedlemmer, kan imidlertid nemnda treffe vedtak når minst tre medlemmer, herunder varamedlemmer, deltar i forhandlingene og avstemningen i saken.

§ 15 Ugildhet

1
rser
seg

Dersom et medlem mener at han eller hun er ugild i en sak, skal vedkommende orientere sekretariatet om dette så snart som mulig. Sekretariatet innkaller et varamedlem.

I spørsmålet om et medlem er ugild, gjelder reglene i domstolloven §§ 106-108. For øvrig gjelder reglene i forvaltningsloven kapittel II.

Kommentar:

Et medlem som antar at hun eller han kan være ugild, skal selv melde fra om dette til sekretariatet så hurtig som mulig og fortrinnsvis innen fastsatt møtedato. Sekretariatet er ansvarlig for å innkalle et varamedlem for vedkommende som trer ut.

Ved vurderingen av om det foreligger inhabilitet, skal domstolloven §§ 106-108 legges til grunn. Domstolloven §§ 106-107 omtaler grunner som utelukker en person fra å være dommer eller lagrettemedlem, herunder nevnes partsinteresse i saken, slektskap eller ekteskap med part i saken, rolle som sakkyndig eller som vitne i saken m.v. Domstolloven § 108 utelukker noen som dommere eller lagrettemenn når "andre særegne omstendigheter foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans uhildethet." Særlig gjelder dette dersom en av partene krever at vedkommende viker plass pga. ugildhet.

For øvrig gjelder forvaltningslovens kapittel II om ugildhet så langt bestemmelsene passer, jf. diskrimineringsombudsloven § 16 og denne forskrifts § 25. Det vises bl.a. til forvaltningsloven § 8 annet ledd.

§ 16 Møte i nemnda. Muntlig forhandling

1
nemndas
leder x 2
↳ dersom

Møte ledes av nemndleder, eller av nestleder om nemndleder ikke er til stede. Er verken nemndleder eller nestleder til stede, velges møteleder blant de møtende medlemmer.

Nemndas sekretariat kan i møtet gi en muntlig saksfremstilling, dersom nemnda ønsker det.

Partene og ombudet skal deretter ha anledning til å fremlegge sitt syn på saken. Partene kan møte med fullmektig.

Nemnda kan avhøre partene og vitner. For parter, vitner og sakkyndige som avgir forklaring for nemnda, gjelder tvistemålslovens² regler så langt de passer.

Kommentar:

Første ledd inneholder bestemmelser om møteledelse.

Nemndas sekretariat forbereder saken til møtet, jf. denne forskrift § 10, og sender sammendrag og relevante dokumenter til nemndas medlemmer i god tid innen møtet, jf. forskriften § 13. Nemnda vil normalt være godt orientert om saken. Dersom nemnda av hensyn til sakens kompleksitet eller av andre grunner finner det nødvendig, kan den imidlertid be sekretariatet redegjøre for saken i nemnda.

Deretter skal partene gis anledning til å fremlegge sitt syn. Ettersom saken vil være grundig opplyst gjennom saksdokumentene og gjennom partenes anledning til å uttale seg til disse

² Forslag til ny tvistelov (Ot. prp. nr. 51 (2004-2005)) som skal erstatte eksisterende tvistemålslov ventes behandlet av Stortinget inneværende sesjon.

under saksforberedelsen, bør denne muligheten fortrinnsvis benyttes til å fremkomme med supplerende eller nye opplysninger i saken. Ombudet har også mulighet til å fremlegge sitt syn. Denne muligheten vil blant annet være viktig i prinsipielle saker, i saker der klagen gjelder ombudets uttalelse i en sak ombudet har tatt opp på eget initiativ og det ikke finnes annen motpart, eller i saker der den innklagede parten av ulike årsaker har vansker med å målbære sin sak i nemndforhandlingen. Dette kan for eksempel være pga språk. Ombudets mulighet til å fremlegge sitt syn kan også være aktuell i saker der det er ombudet selv som har brakt saken inn for nemnda etter diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd siste punktum.

Partene har anledning til å møte med fullmektig i nemndforhandlingene. Bestemmelsen er tatt med av opplysningshensyn. Det følger av forvaltningsloven at partene kan la seg bistå av advokat eller annen fullmektig på alle trinn av saksbehandlingen. Iht. forvaltningsloven § 12 kan enhver myndig person eller organisasjon som parten er medlem av opptre som fullmektig. Dette kan for eksempel være fagorganisasjon. Diskrimineringsloven § 12 åpner for at også organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion etc. kan opptre som fullmektig, dvs. partens medlemskap er ikke nødvendig.³

Videre kan nemnda avhøre partene og eventuelle vitner, og ta imot forklaringer fra sakkyndige som måtte være innkalt i saken. Når nemnda tar imot forklaring, gjelder reglene i tvistemålsloven så langt de passer. Blant annet vil tvistemålslovens regler om adgang til å ta imot vitneforklaring være relevante.

§ 17 Vedtak uten muntlig forhandling

Anser nemnda de dokumenter som er lagt fram under saksforberedelsen tilstrekkelige til å fatte vedtak i en sak, kan saken avgjøres uten muntlig forhandling, såfremt partene ikke motsetter seg dette. Vedtak om dette treffes under saksforberedelsen av nemndlederen med forbehold om nemndas godkjenning.

Kommentar:

Unntaksvis kan sakene etter saksforberedelsene fremstå som så godt opplyst at muntlig forhandling ikke anses å kunne tilføre saken nye opplysninger av betydning for sakens utfall. I slike tilfeller kan nemndleder etter saksforberedelsen beslutte at saken skal avgjøres i nemnda uten muntlig forhandling. Dette forutsetter at partene ikke har innvendinger til dette, og at nemnda for øvrig ikke har innvendinger til beslutningen. I motsatt fall skal saken behandles som ordinært.

§ 18 Vedtak og uttalelser etter muntlig forhandling

Når forhandlingen er avsluttet, tar nemnda saken opp til rådslagning og avstemning.

Rådslagning og avstemning kan utsettes til et senere møte.

Nemnda kan utsette rådslagning og avstemning dersom saken ikke er tilstrekkelig opplyst, ^{for di} så fall skal nemnda oppgi hvilke ytterligere opplysninger som ansees påkrevd eller hvilke nye personer som ønskes innkalt for å gi forklaring.

Kommentar:

³ Tilsvarende bestemmelse finnes i utkastet til ny arbeidsmiljølov § 13-10 (Ot. prp. nr. 49 (2004-2005)), som ventes behandlet av Stortinget inneværende sesjon

Etter forhandlingene, tar nemnda saken opp til rådslagning og avstemning. Slik rådslagning og avstemning kan også utsettes til senere møte.

Med møter menes for øvrig også møter som gjennomføres ved hjelp av elektroniske hjelpemidler, så som telefonmøter, videokonferanser og lignende.

I praksis vil vedtaket antakelig sjelden kunne bli formulert skriftlig under det møtet der rådslagning og avstemning finner sted, men formuleres av nemndas medlemmer med sekretariatets bistand umiddelbart etterpå. Vedtaket kan da undertegnes i senere møte, gjennom postgang eller ved hjelp elektroniske hjelpemidler som for eksempel telefaks. Formell vedtaksdato vil være dato for undertegning, etter parallell fra domstolene.

Vedtaket regnes formelt som fattet først når alle nemndemedlemmer som deltok i rådslagning og avstemning har undertegnet vedtaket.

Dersom saken ikke anses tilstrekkelig opplyst, kan nemnda i møtet beslutte å utsette rådslagning og avstemning og be om at ytterligere opplysninger innhentes gjennom skriftlig dokumentasjon eller ved opptak av forklaring fra ytterligere vitner eller andre som antas å kunne gi opplysninger som har betydning for utfallet av saken.

§ 19 Tvangsmulkt

Nemnda foretar i det enkelte tilfellet en konkret vurdering av om tvangsmulkt skal ilegges. Dersom nemnda treffer vedtak om tvangsmulkt, skal det settes en ny frist for å etterkomme pålegget.

Tvangsmulkt fastsettes som løpende dagmulkt. Den forfaller til betaling i daglige terminer fra og med første virkedag etter at fristen i pålegget er ute.

Tvangsmulktens størrelse skal fastsettes ut fra en konkret vurdering av det tilfellet som foreligger til avgjørelse.

Kommentar:

Et vilkår for at det skal være mulig å ilegge tvangsmulkt er at nemnda setter en frist for oppfyllelse av pålegg gitt i henhold til diskrimineringsombudsloven § 7 annet ledd. I henhold til samme paragraf har nemnda ikke plikt til å sette en frist for oppfyllelse av pålegget, men nemnda kan sette en frist. Dersom pålegget ikke er oppfylt innen fristen vil Likestillings- og diskrimineringsombudet måtte varsle Likestillings- og diskrimineringsnemnda, jf. denne forskrift § 7 nr. 2. Nemndas sekretariatet skal forberede sak om tvangsmulkt. I dette ligger at sekretariatet må sende ut varsel til parten/e om at det kan være aktuelt å ilegge tvangsmulkt, jf. forvaltningsloven § 16. I samme brev bør sekretariatet be om en nærmere redegjørelse for hvorfor pålegget ikke er oppfylt og parten/e bør gis anledning til å uttale seg om eventuelt tvangsmulkt. Nemnda skal behandle saken i vanlig møte på tilsvarende måte som ved behandling av andre saker. Nemnda har fått en adgang til å fastsette tvangsmulkt, men ingen plikt jf. kan-bestemmelsen i diskrimineringsombudsloven § 8 og vil måtte foreta en konkret vurdering og avveining med hensyn til om tvangsmulkt skal brukes i det enkelte tilfelle. I forarbeidene står det at det ikke er noen automatikk i at tvangsmulkt skal brukes.

Departementet vil imidlertid påpeke at siden hensikten med tvangsmulkten er på fremtvinge etterlevelse av regelverket er det viktig av preventive hensyn og av respekt for regelverket at adgangen til å ilegge tvangsmulkt benyttes aktivt.

Momenter som kan tillegges vekt ved vurderingen av om tvangsmulkt skal fastsettes kan være graden av krenkelse, graden av profesjonalitet hos overtrederen og hvordan den diskriminerte part har opplevd selve krenkelsen.

Dersom nemnda kommer til at tvangsmulkt skal ilegges fastsettes en ny frist for oppfyllelse av pålegget. Tvangsmulkten begynner å løpe dersom denne nye fristen oversittes. Det overlates til nemnda å fastsette lengden på fristen. Momenter som kan tillegges vekt ved vurderingen av fristens lengde kan bl.a. være hvor viktig det er med rask oppfyllelse av pålegget, hvor lang tid vil være nødvendig for å etterkomme pålegget og tidsfristen overtrederen har hatt på å oppfylle pålegget. Dersom fristen på å oppfylle pålegget har vært lang, uten at overtrederen har vist vilje til å etterkomme pålegget, kan dette tilsi at ny frist settes forholdsvis kort.

Tvangsmulkten kan ikke gis tilbakevirkende kraft, men det fremgår av forarbeidene at det i vedtaket kan fastsettes at mulkten begynner å løpe fra den tid vedtaket om mulkt er gjort kjent for den vedtaket retter seg mot.

Det helt dominerende formål med tvangsmulkten er å fremtvinge oppfyllelse, herunder at lovlig tilstand gjenopprettes eller opprettholdes. Tvangsmulkten bør derfor normalt løpe fram til pålegget er oppfylt.

Siden tvangsmulkten skal være et incitament for etterlevelse av pålegget, bør den settes så høyt at det ikke vil lønne seg å overtre pålegget. Overtrederen vil i mange tilfeller ha økonomiske interesser i å fortsette det ulovlige forhold og kan bli påført kostnader i forbindelse med oppfyllelse av pålegget. Kostnadene ved å etterkomme pålegget bør derfor, der dette er mulig, tillegges vekt ved fastsettelse av tvangsmulkten. Den bør settes så høyt at det vil være ulønnsomt å overtre pålegget. Det kan imidlertid være vanskelig å beregne kostnader ved å oppfylle et pålegg, og andre ganger er det ikke målbare kostnader knyttet direkte til oppfyllelse av pålegget. Utmålingen av tvangsmulkt må derfor være basert på skjønn. De samme momentene som ble anført ved vurderingen av om det skal ilegges tvangsmulkt vil også være relevante ved utmålingen av tvangsmulkten. I tillegg må den økonomiske evnen hos overtrederen få betydning. Siden hensikten med tvangsmulkt er å presse frem oppfyllelse av pålegget er det naturlig at en overtreders med god økonomi blir ilagt en høyere tvangsmulkt enn en med dårlig økonomi.

§ 20 Møteoffentlighet

Forhandlingene i nemnda er offentlige, dersom ikke bestemmelser om taushetsplikt er til hinder for det.

Nemndlederen kan, med forbehold om nemndas godkjenning, foreløpig avgjøre at forhandlingene i en sak skal foregå for lukkede dører.

Når en sak tas opp til rådslagning og vedtak, skal forhandlingene i nemnda foregå i lukket møte.

Kommentar:

Nemndas møter skal som utgangspunkt foregå i offentlig møte, etter parallell fra domstolene, jf. domstolloven § 124. Unntak gjelder dersom offentlighet ikke kan gjennomføres uten at

taushetsplikten krenkes. Taushetsplikten følger reglene i forvaltningsloven § 13-13e, jf. diskrimineringsombudsloven § 15 og denne forskrift § 25.

Nemndlederen har kompetanse til å fatte foreløpig avgjørelse om at forhandlingene skal foregå for lukkede dører, dersom hensynet til taushetsplikten tilsier dette.

Når sak er tatt opp til rådslagning og avstemning i nemnda, foregår dette uten andre representanter enn nemnda og eventuelle representanter fra nemndas sekretariat til stede.

§ 21 Stemmeplikt. Avstemninger

Nemndas medlemmer har plikt til å ta standpunkt til de saker som skal avgjøres.

Nemndas vedtak fattes ved alminnelig flertall. Står stemmetallet likt, er lederens stemme utslagsgivende.

Kommentar:

Nemndas medlemmer må ta stilling i de saker nemnda har til behandling, og kan ikke avstå fra å stemme i en sak.

Vedtak fattes ved simpelt flertall. Dersom stemmetallet står likt, blir stemmen til nemndlederen eller den som fungerer som leder i vedkommendes sted utslagsgivende for resultatet.

§ 22 Vedtakets innhold. Grunngeving

Nemndas vedtak skal inneholde:

1. Opplysning om tid og sted for forhandlingene.
2. Hvem som var varslet og hvem som var til stede.
3. Angivelse av dokumenter som ble lagt fram.
4. Dersom parter, sakkyndige, ombudet eller andre har vært til stede og deltatt i forhandlingene eller avgitt forklaring eller uttalelse, skal også nye anførsler og nye faktiske opplysninger tas inn i vedtaket.
5. Beskrivelse av saken, avgjørelsesgrunnene og vedtaket.

Det skal opplyses om vedtaket er enstemmig. Ved dissens skal det fremgå hvilke av nemndas medlemmer som er uenige i vedtaket eller grunnen for den. Disse medlemmers standpunkt skal grunngis.

Tilsvarende gjelder for nemndas uttalelser etter diskrimineringsombudsloven § 10 annet ledd.

Lnc Vedtak og uttalelser skal underskrives av nemndmedlemmet som deltok i forhandlingene.

Kommentar:

Bestemmelsens første ledd angir hva nemndas vedtak må inneholde.

Annet ledd bestemmer at nemndas vedtak skal grunngis samtidig som de vedtas, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 siste ledd. Bestemmelsen supplerer forvaltningsloven §§ 24 og 25 om grunngiving.

I begrunnelsen for vedtaket eller uttalelsen skal det fremgå dersom vedtaket eller uttalelsen ikke er enstemmig, hvilke medlemmer som dissenterte og med hvilken begrunnelse de dissenterte.

Vedtaket fungerer også som protokoll for nemndas forhandlinger.

§ 23 Underretning om nemndas vedtak

Nemndas vedtak og uttalelser skal meddeles dem de retter seg mot, samt ombudet.

Nemnda kan bestemme at vedtak skal forkynnes etter reglene i domstoloven kapittel 9 så langt disse passer.

Samtidig med meddelelsen skal det gis en orientering om hvilke rettslige følger det kan få om vedtaket ikke etterleves. Dersom det er satt en frist for gjennomføring av et pålegg etter diskrimineringsombudsloven § 7, skal det opplyses om at ved manglende gjennomføring av pålegget kan nemnda treffe vedtak om tvangsmulkt. Det skal også opplyses om at et slikt vedtak om tvangsmulkt vil være tvangsgrunnlag for utlegg.

Det skal videre opplyses at nemndas vedtak ikke kan overprøves av Kongen eller departementet, og om at vedtaket kan prøves fullt ut av domstolene.

Den krenkede part skal også opplyses om at erstatning eller oppreisning for brudd på lovene nevnt i diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd forutsetter at det reises sivil søksmål for domstolene.

Kommentar:

Partene skal underrettes om nemndas vedtak etter reglene i forvaltningsloven § 27. I nemndas uttalelser etter diskrimineringsombudsloven § 10, vil det ikke finnes parter i forvaltningslovens forstand. Uttalelsen skal likefullt underrettes de som uttalelsen angår. Videre skal ombudet underrettes om nemndas vedtak og uttalelser.

Nemnda kan bestemme at vedtaket skal forkynnes etter reglene i domstoloven kapittel 9. Nemnda må ved vurderingen av behov for forkynnelse se hen til at det er en søksmålsfrist for overprøving av nemndas vedtak, jf. diskrimineringsombudsloven § 12 annet ledd.

Samtidig med underretning eller forkynnelse, skal partene få orientering om hvilke konsekvenser det kan få om vedtaket ikke etterleves – i form av ilagt tvangsmulkt eller i form av strafferettslig forfølgning, jf. diskrimineringsombudsloven §§ 8 og 13.

Partene skal også underrettes om at det ikke er klageadgang, men at vedtaket kan bringes inn for domstolene til full prøving, jf. diskrimineringsombudsloven § 12.

Nemnda har ikke anledning til å behandle erstatnings- eller oppreisningskrav som følge av slike lovbrudd. Slike krav må behandles i det ordinære domstolsapparatet. I vedtak der nemnda konstaterer at det foreligger diskriminering, skal vedtaket opplyse om dette.

§ 24 Budsjet, rapportering mv.

Nemnda får sin bevilgning over Barne- og familiedepartementets budsjett.

Nemndas budsjett og regnskap skal følge budsjettåret for statsregnskapet, og regnskapet skal revideres av Riksrevisjonen.

Regnskap og rapport om nemndas virksomhet det foregående året skal avgis til Barne- og familiedepartementet.

Kommentar:

Nemnda får et separat budsjett i motsetning til den eksisterende Klagenemnda for likestilling. Nemnda er fullt ut statlig finansiert, og får sin bevilgning over Barne- og familiedepartementets budsjett, som den også skal avgi årlige regnskap og virksomhetsrapporter til.

Del III Om forholdet til forvaltningsloven og ikrafttredelse

§ 25 Forholdet til forvaltningsloven

Dersom ikke annet er bestemt i diskrimineringsombudsloven eller i denne forskrift, gjelder forvaltningsloven for ombudets og nemndas virksomhet.

Kommentar:

Bestemmelsen presiserer at forvaltningsloven gjelder der ikke annet uttrykkelig er bestemt, se bl.a. denne forskrift §§ 6, 15 og 23 for tilfeller der tvistemålsloven og domstolloven i stedet kommer til anvendelse.

Det kan være særskilt grunn til å påpeke at nemndas medlemmer og andre som utfører tjeneste for nemnda har taushetsplikt etter reglene i forvaltningsloven så langt disse passer.

Saksdokumenter som nemndas medlemmer har fått i hende i forbindelse med behandlingen av en sak, skal returneres til sekretariatet senest når saken er ferdigbehandlet i nemnda.

§ 26 Ikrafttredelse

Denne forskriften trer i kraft

Kommentar:

Forskriften trer i kraft samtidig med diskrimineringsombudsloven. Kongen beslutter ikrafttredelsestidspunkt.

