BRIT DJUPVIK SEMNER

DISKRIMINERINGSVERN I ARBEIDSLIVET

– EN HÅNDBOK

LIKESTILLINGS-
OG DISKRIMINERINGSLOVEN
2017

FAGBOKFORLAGET

DISKRIMINERINGSVERN I ARBEIDSLIVET

BRIT DJUPVIK SEMNER

DISKRIMINERINGSVERN I ARBEIDSLIVET

– EN HÅNDBOK

LIKESTILLINGS-
OG DISKRIMINERINGSLOVEN
2017

FAGBOKFORLAGET

Copyright © 2019 by
Vigmostad & Bjørke AS
All Rights Reserved

1. utgave / 1. opplag 2018

ISBN: 978-82-450-3219-2
ISBN (trykt): 978-82-450-1352-8

Tilrettelagt for e-bok: John Grieg, Bergen

Forsidedesign ved forlaget

Spørsmål om denne boken kan rettes til:
Fagbokforlaget
Kanalveien 51
5068 Bergen
Tlf.: 55 38 88 00 Faks: 55 38 88 01
E-post: fagbokforlaget@fagbokforlaget.no
www.fagbokforlaget.no

Materialet er vernet etter åndsverkloven.
Uten uttrykkelig samtykke er eksemplarfremstilling bare
tillatt når det er hjemlet i lov eller avtale med Kopinor.

Om håndboken

Denne håndboken er ment å gi informasjon om regelverket som gjelder likestilling og vern mot diskriminering i arbeidslivet. Håndboken tar sikte på å være et hjelpemiddel for dem som er interessert i og har bruk for kunnskap om dette regelverket. Siktemålet er videre at håndboken skal være praktisk nyttig for brukerne.

Stortinget vedtok i juni 2017 en ny lov om forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven 2017). Denne loven samler fire tidligere diskrimineringslover i én lov. Loven gjelder på alle samfunnsområder. Arbeidslivet er et sentralt virkeområde for loven. De aller fleste av lovens bestemmelser er relevante for arbeidslivet.

Lovens bestemmelser som gjelder på andre samfunnsområder enn arbeidslivet, er ikke behandlet i denne boken. Dette gjelder lovens bestemmelser om krav til læremidler i skolen, reglene om universell utforming, og regler om tilrettelegging av kommunale tjenester og tilrettelegging i skole- og utdanningsinstitusjoner.

Arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven har regler om forbud mot diskriminering som gjelder innenfor disse lovers virkeområde. Håndboken omtaler også disse regler.

I juni 2017 vedtok Stortinget også en ny lov om håndheving av diskrimineringsregelverket (diskrimineringsombudsloven). Denne loven har regler om håndheving av likestillings- og diskrimineringsloven. Denne håndboken gir også en kort omtale av denne loven.

Diskrimineringsregelverket har sterk forankring i internasjonalt regelverk, blant annet i flere FN konvensjoner og i EU-retten. Også Grunnloven har bestemmelser om vern mot diskriminering. Håndboken søker å belyse denne forankringen.

Regelverket om diskrimineringsvern er omfattende og har vært i rask utvikling. I håndboken har det således ikke vært rom for å gå i dybden i regelverket. Håndboken inneholder vedlegg om oversikt over rettspraksis med stikkord.

Forord

Likestillings- og diskrimineringsloven 2017 samler de fire tidligere likestillings- og diskrimineringslovene – diskrimineringsloven om seksuell orientering 2013, likestillingsloven 2013, diskrimineringsloven om etnisitet 2013 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013 – i én lov. Loven viderefører i all hovedsak bestemmelsene i de tidligere diskrimineringslovene. Lovforarbeider til de tidligere diskrimineringslovene er derfor relevante.

Diskrimineringsvernet etter likestillings- og diskrimineringsloven gjelder kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, eller en kombinasjon av de nevnte grunnlag.

Loven har også bestemmelser om forbud mot seksuell trakassering og trakassering på de grunnlag som er gitt vern etter loven, og bestemmelser om arbeidsgivers ansvar for og plikt til å forebygge seksuell trakassering og annen trakassering. Både offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere er i loven pålagt plikt til å arbeide aktivt for likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 har regler om vern mot diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, politisk syn og alder. Vernet omfatter også deltidsansatte og midlertidig ansatte. Disse reglene er gitt en kort omtale. Skipsarbeidsloven kapittel 10 har tilsvarende bestemmelser.

Vern mot diskriminering fremkommer i internasjonale regler. Dette gjenspeiles i lovforarbeider. Det foreligger en omfattende rettspraksis fra EU-domstolen – særlig når det gjelder diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Praksis fra håndhevingsorganene er omfattende.

Diskrimineringsvernet er særlig sterkt i arbeidslivet. Det er i liten grad adgang til å gjøre unntak fra forbudene mot direkte diskriminering i arbeidsforhold.

I juni 2017 vedtok Stortinget ny diskrimineringsombudslov som trådte i kraft i 1. januar 2018. Med denne loven har ombudet og nemnda fått endrede oppgaver. Ombudet skal ikke lenger ha oppgaver som lovhåndhever. Ombudet skal blant annet ha oppgaver som rettighetsveileder. Nemnda har myndighet til å behandle klager og fatte vedtak. Nemnda er et lavterskeltilbud til mennesker som mener seg diskriminert.

Håndbokens oppbygging følger lovens oppbygging og omtaler i del I til del V lovens enkelte bestemmelser som gjelder i arbeidslivet. I del VI er diskrimineringsombudsloven omtalt helt kort.

Rettspraksis og vedtak og uttalelser fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda omtales i tilknytning til omtalen av de enkelte bestemmelser. Norsk rettspraksis om diskrimineringsforbudene er mer sparsom enn rettspraksis fra EU-domstolen på diskrimineringslovgivningens område. Jeg gjør spesielt oppmerksom på at rettspraksis og praksis fra håndhevingsorganene som er trukket inn i fremstillingen, er eksempler, og fremstillingen gir på ingen måte en fullstendig oversikt over rettspraksis og praksis fra nemnda.

Advokat Inger Skarvøy (Negotia, YS) har lest manus underveis og kommet med nyttige innspill og kommentarer. Jeg vil takke for gode innspill og kommentarer, og tilføyer at hun selvsagt ikke har ansvar for feil, mangler eller andre svakheter som måtte finnes ved fremstillingen.

Jeg håper at håndboken vil være til nytte i det praktiske liv.

Ås, februar 2018
Brit Djupvik Semner

Innhold

Del 1 Likestillings- og diskrimineringsloven av 2017 – innledende bestemmelser

Kapittel 1
Kort oversikt over diskrimineringslovgivningen 23
1.1 Innledning 23
1.2 Likestillings- og diskrimineringsloven 2017 – grunnlagene som gis vern mot diskriminering 24
1.3 Kort lovhistorikk – diskrimineringslovgivningen 24
1.3.1 Likestillingsloven 25
1.3.2 Diskrimineringsloven om etnisitet 26
1.3.3 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 26
1.3.4 Diskrimineringsloven om seksuell orientering 26
1.3.5 Arbeidsmiljøloven 27
1.3.6 Ombudsloven 27
1.3.7 Ny ombudslov 28

Kapittel 2
Plassering av loven i en menneskerettsammenheng 29
2.1 Innledning 29
2.2 Grunnlovens diskrimineringsvern 29
2.2.1 Nærmere om Grunnloven § 98 29
2.3 Menneskerettsloven 31
2.4 Internasjonale konvensjoner 31
2.5 EU-regler 34
2.5.1 EØS-avtalen 35
2.6 Straffeloven 35

Kapittel 3
Likestillings- og diskrimineringslovens formål 36
3.1 Innledning 36
3.1.1 Samlekategori – andre vesentlige forhold ved en person 36
3.1.2 Samfunnsskapte barrierer 37
3.1.3 Alder 37
3.2 Nærmere om formålsbestemmelsen 37
3.2.1 Likeverd 38
3.2.2 Like rettigheter og muligheter 38
3.2.3 Tilgjengelighet og tilrettelegging 38
3.2.4 Bedre kvinners stilling 39
3.2.5 Bedre minoriteters stilling 39
3.2.6 Samfunnsskapte barrierer 40

3.2.7 Arbeidsmiljøloven 40
3.2.8 Formålet – betydning ved tolkning av loven 40

Kapittel 4
Saklig virkeområde 41
4.1 Alle samfunnsområder 41
4.2 Nærmere om det saklige virkeområdet 42
4.2.1 Fysiske personer 42
4.2.2 Ansvarssubjekter 42
4.2.3 Arbeidslivet – sentralt virkeområde for likestilling og diskrimineringsvern 42
4.2.4 Utsendte arbeidstakere 43

Kapittel 5
Geografisk virkeområde 44

Kapittel 6
Ufravikelighet 45
6.1 Ufravikelighet etter likestillings- og diskrimineringsloven § 4 45
6.2 Ufravikelighet etter arbeidsmiljøloven § 1-9 45

Del 2 Diskrimineringsforbudet

Kapittel 1
Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 – hovedbestemmelsen 49
1.1 Hovedbestemmelsen § 6 49
1.1.1 Videreføring 49
1.2 Hovedbestemmelsens sammenheng med andre bestemmelser i loven 50

Kapittel 2
Nærmere om diskrimineringsforbudet i § 6 52
2.1 Innledning 52
2.1.1 Begrepet «diskriminering» 53
2.2 Eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold 53
2.3 Tilknytningsdiskriminering 53
2.4 Direkte og indirekte forskjellsbehandling 54
2.5 Nærmere om direkte diskriminering 55
2.5.1 Objektiv vurdering 55
2.5.2 Negativ virkning 55
2.5.3 Ikke krav om diskriminerende hensikt 56
2.5.4 Handlinger og unnlatelser 56
2.5.5 Ytringer 56
2.5.6 Hypotetisk sammenligningsperson 57
2.5.7 Tilsvarende situasjon 57
2.5.8 Direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet 58
2.6 Nærmere om indirekte forskjellsbehandling 58
2.6.1 Tilsynelatende nøytrale handlinger 59

2.6.2 Indirekte forskjellsbehandling – bruk av statistikk 60
2.6.3 Egnet til å stille noen dårligere 60
2.7 Nærmere om ulovlig forskjellsbehandling 60
2.7.1 Årsakssammenheng 61
2.7.2 Negativ virkning (dårligere behandling) 61
2.7.3 «Formål eller virkning» 63
2.7.4 Tariffavtaler 64
2.7.5 Faktisk eller hypotetisk sammenligningsperson ved direkte forskjellsbehandling 64
2.7.6 Kravet til sammenligningsperson ved indirekte forskjellsbehandling 65
2.8 Forbud mot gjengjeldelse 66
2.8.1 Begrepet «gjengjeldelse» 66
2.8.2 Hvem beskyttes mot gjengjeldelse? 67
2.8.3 Gjelder ikke ved grovt uaktsom opptreden fra klager 68
2.8.4 Delt bevisbyrde 68
2.8.5 Gjengjeldelse og varsling – arbeidsmiljøloven 68
2.8.6 Forbud mot gjengjeldelse – unnlate å følge instruks 69
2.8.7 Eksempler fra nemnda 69
2.9 Forbud mot instruks 70
2.9.1 Hva menes med instruks? 71
2.9.2 Nærmere om instruks – ikke nødvendig at instruksen er fulgt 71
2.9.3 Medvirkning 72
2.10 Forbud mot å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld og instruere 72
2.10.1 Må medvirker ha utvist skyld? 73
2.10.2 Hvilken skyldgrad kreves? 73
2.10.3 Kan arbeidstaker anses som medvirker? 74
2.10.4 Arbeidsmiljøloven – medvirkning 74

Kapittel 3
Nærmere om grunnlagene 75
3.1 Innledning 75
3.2 Kjønn 75
3.2.1 FNs kvinnekonvensjon 76
3.2.2 Eldre kvinner 76
3.2.3 Kvinners stilling i arbeidslivet 76
3.2.4 Om likebehandling av menn 77
3.2.5 Forbud mot kjønnsdiskriminering 77
3.2.6 Reproduksjon 78
3.2.7 Kort tilbakeblikk – kjønnsdiskriminering 78
3.2.8 2017-loven 79
3.2.9 EU-domstolen 80
3.3 Forbud mot diskriminering på grunn av graviditet mv. 81
3.4 Særlig om graviditetsdiskriminering 81
3.4.1 Kort tilbakeblikk – likestillingsloven 1978 – graviditet 83
3.4.2 Kort tilbakeblikk – likestillingsloven 2013 – graviditet 83
3.4.3 Tydelig bestemmelse i 2017-loven 85
3.4.4 Videreføring av vernet 85

3.4.5 Graviditetsdiskriminering – første tiden etter fødsel 86
3.4.6 Fleksibelt uttak av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 88
3.4.7 Kort oppsummert 88
3.4.8 Graviditetsdiskriminering – lengre permisjoner 88
3.4.9 Graviditetsdiskriminering ved ansettelse og oppsigelse – aldri tillatt 89
3.4.10 Eksempler fra nemnda om graviditetsdiskriminering 89
3.4.11 Eksempler fra EU-domstolen om graviditetsdiskriminering 91
3.5 Omsorgsoppgaver 92
3.5.1 Like rettigheter for kvinner og menn 92
3.5.2 Nærmere om omsorgsoppgaver som er omfattet av vernet 93
3.6 Etnisitet 93
3.6.1 Etnisitet – nærmere om begrepet 94
3.6.2 Nasjonal opprinnelse 95
3.6.3 Avstamning 95
3.6.4 Hudfarge 96
3.6.5 Språk 96
3.6.6 Internasjonalt regelverk – språk 97
3.7 Religion og livssyn 97
3.7.1 Rettspraksis og nemndspraksis – religiøse symboler og hodeplagg 98
3.7.2 EU-domstolen – religiøse symboler 100
3.7.3 Nemndspraksis – etnisitet – ansettelse, lønnsutvikling mv. 101
3.8 Nedsatt funksjonsevne 102
3.8.1 Nærmere om begrepet funksjonsnedsettelse 103
3.8.2 Praksis fra nemnda 105
3.9 Seksuell orientering 113
3.10 Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk 114
3.10.1 Nærmere om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk 114
3.10.2 Intersex 115
3.10.3 Eksempler fra EU-domstolen – seksuell orientering – kjønnsidentitet 115
3.10.4 Eksempler – praksis fra nemnda og ombudet 116
3.11 Sammensatt diskriminering 117

Kapittel 4
Arbeidsmiljølovens diskrimineringsvern 118
4.1 Innledning 118
4.1.1 Hovedregel – forbud mot diskriminering 118
4.1.2 Vernet etter arbeidsmiljøloven kapittel 13 120
4.1.3 Diskrimineringsvernet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet 120
4.1.4 Unntak 121
4.2 Politisk syn 121
4.3 Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon 122
4.3.1 Eksempler – praksis fra nemnda 123
4.4 Alder 124
4.4.1 Alder og ansettelse 125
4.4.2 Alder – kompetanseutvikling 125
4.4.3 Alder og lønnsutvikling 126

4.4.4 Alder og nedbemanning 126
4.5 Aldersgrenser 127
4.6 Bedriftsfastsatte aldersgrenser 127
4.6.1 Helse og sikkerhet 128
4.6.2 Bedriftsfastsatte aldersgrenser – 70 år 128
4.6.3 Vilkår – allment kjent 128
4.6.4 Vilkår – konsekvent praktisert 129
4.6.5 Vilkår – tilfredsstillende pensjonsordning 129
4.6.6 Drøfting med tillitsvalgte 130
4.6.7 Aldersgrenser i offentlig sektor 130
4.7 Deltid 130
4.7.1 Deltidsansatte kvinner 131
4.8 Midlertidig ansettelse 131
4.9 Arbeidsgivers valg av innleide arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende 132

Kapittel 5
Lovlig forskjellsbehandling 133
5.1 Innledning 133
5.2 Nærmere om vilkårene for lovlig forskjellsbehandling 134
5.2.1 Krav om saklighet 134
5.2.2 Krav til nødvendighet 135
5.2.3 Krav om forholdsmessighet 135
5.2.4 Eksempel 135
5.2.5 Betydningen av skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling 136
5.3 Snevrere adgang til forskjellsbehandling i arbeidslivet 137
5.3.1 Nærmere om reell og avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket 137
5.4 Vilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter arbeidsmiljøloven 138

Kapittel 6
Positiv særbehandling 139
6.1 Innledning og formål 139
6.1.1 Arbeidsmiljøloven 140
6.1.2 Formål 140
6.1.3 Lik adgang til særbehandling – kvinner og menn 141
6.2 Nærmere om positiv særbehandling 141
6.2.1 Forholdet mellom positiv særbehandling og den generelle unntaksbestemmelsen 142
6.2.2 Forholdet mellom positiv særbehandling og individuell tilrettelegging 142
6.2.3 Egnet til å fremme lovens formål 143
6.2.4 Personvernhensyn 143
6.2.5 Hensyn til brukere – tjenestetilbud 144
6.2.6 Forholdsmessighet 144
6.2.7 Om rettspraksis og nemndspraksis – ikke adgang til radikal kvotering 145
6.2.8 Tildeling av goder 146
6.2.9 Forskrifter om statens tjenestemenn – positiv særbehandling av personer med nedsatt funksjonsevne 147

Kapittel 7
Forbud mot trakassering og seksuell trakassering 148
7.1 Innledning 148
7.1.1 EU-EØS-rett – trakassering 149
7.1.2 Forbud mot å gjengjelde, instruere eller medvirke til trakassering 150
7.1.3 Delt bevisbyrde 150
7.2 Nærmere om forbudet mot trakassering 150
7.2.1 Krenkende, skremmende, fiendtlig eller ydmykende adferd 151
7.2.2 Subjektiv opplevelse 152
7.2.3 Handlinger 152
7.2.4 Unnlatelser 152
7.2.5 Ytringer 153
7.2.6 Ikke krav om subjektiv skyld hos den som trakasserer 153
7.2.7 Krav om årsakssammenheng mellom trakasseringen og diskrimineringsgrunnlaget . 153
7.2.8 Forbud mot trakassering – tilknytning mv. 154
7.2.9 Forbudet mot trakassering er absolutt 155
7.2.10 Håndheving – trakassering 155
7.2.11 Vern mot trakassering – arbeidsmiljøloven 155
7.3 Nærmere om forbudet mot seksuell trakassering 155
7.3.1 EUs likestillingsdirektiv 156
7.3.2 Seksuell oppmerksomhet 156
7.3.3 Uønsket oppmerksomhet – subjektiv vurdering 157
7.3.4 Avgrensing – seksuell trakassering 158
7.3.5 Håndheving – seksuell trakassering 158
7.3.6 Rettspraksis 158
7.3.7 Metoo-kampanjen 159
7.4 Arbeidsgivers ansvar ved trakassering og seksuell trakassering 159
7.4.1 Seksuell trakassering i arbeidslivet 160
7.4.2 Varsling – seksuell trakassering 160
7.4.3 Sanksjoner 161
7.4.4 Sterkere vern mot trakassering og seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven 161
7.5 Plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering 162
7.5.1 Hva ligger i plikten til å forebygge? 162
7.5.2 Varslingsbestemmelser i arbeidsmiljøloven 163

Del 3 Rett til individuell tilrettelegging, aktivt likestillingsarbeid og kjønnsbalanse i utvalg

Kapittel 1
Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne 167
1.1 Innledning – kort historikk 167
1.2 Nærmere om rett til individuell tilrettelegging 168
1.2.1 Individuell rett 168
1.2.2 Avgrensing mot forbigående og marginale behov 168

1.2.3 Særlig om arbeidssøkere 169
1.2.4 Nærmere om egnet tilrettelegging 169
1.2.5 Uforholdsmessig byrde 170
1.2.6 Sanksjoner 171

Kapittel 2
Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter 172

Kapittel 3
Offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling 174
3.1 Offentlige myndigheter 174
3.2 Aktivitetsplikten – formål 174
3.3 Aktivt, målrettet og planmessig arbeid 174
3.4 Grunnloven 175
3.5 Internasjonale forpliktelser 175
3.6 Nærmere om aktivitetsplikten 176

Kapittel 4
Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner 177
4.1 Arbeidslivets organisasjoner 177
4.2 Aktivt, målrettet og planmessig arbeid 177

Kapittel 5
Arbeidsgivers aktivitetsplikt 179
5.1 Begrunnelsen for aktivitetsplikten 180
5.2 Aktivitetsplikten etter 2017-loven 180
5.3 Aktivitetsplikten – en arbeidsmetode 180
5.3.1 Arbeidsmetode – trinn 1 181
5.3.2 Arbeidsmetode – trinn 2: Vurdere årsakene til identifiserte risikoer 182
5.3.3 Iverksette tiltak – trinn tre 183
5.3.4 Tiltak som skal motvirke diskriminering i rekrutteringsprosesser 184
5.3.5 Trinn 4: Kartlegge resultater av likestillingsarbeidet 185
5.3.6 Arbeidet skal skje fortløpende 185
5.4 Samarbeid med de ansatte 186
5.5 Arbeidsmiljøloven 186

Kapittel 6
Arbeidsgivers redegjørelsesplikt 187
6.1 Kjønnslikestilling 187
6.2 Redegjørelsesplikt – over 50 ansatte 188
6.3 Hvem omfattes av redegjørelsesplikten? 189

Kapittel 7
Kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv. 190
7.1 Innledning 190

7.2 Nærmere om kjønnsbalanse 191
7.3 Unntak 192

Del 4 Særlige regler i arbeidsforhold

Kapittel 1
Innledning 197
1.1 Arbeidsmiljøloven 197
1.2 Reglene i kapittel 5 supplerer og utdyper diskrimineringsforbudet i arbeidslivet 198

Kapittel 2
Nærmere om diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold 199
2.1 Alle sider av arbeidsforholdet 199
2.2 Direkte og indirekte forskjellsbehandling mv. 199
2.3 Utlysning av stilling 200
2.3.1 Rekrutteringsfirma 200
2.3.2 Nemndspraksis – annonser 200
2.4 Ansettelse, omplassering og forfremmelse 201
2.4.1 Manglende innkalling til intervju 201
2.4.2 Ansettelse 202
2.4.3 Rettspraksis – eksempler 202
2.4.4 Nemndspraksis – ansettelse – eksempler 203
2.4.5 Forfremmelse 204
2.4.6 Omplassering 205
2.5 Opplæring og kompetanseutvikling 205
2.6 Lønns- og arbeidsvilkår 206
2.7 Opphør av arbeidsforhold 206
2.7.1 Sluttpakker 207
2.7.2 Aldersgrenser 208
2.8 Innleide arbeidstakere 208

Kapittel 3
Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser 209
3.1 Innledning 209
3.2 Forbud mot innhenting av opplysninger om graviditet mv. 210
3.3 Forbud mot innhenting av opplysninger om religion eller livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk 210
3.3.1 Religion eller livssyn 211
3.3.2 Etnisitet 211
3.3.3 Funksjonsnedsettelse 211
3.3.4 Seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk 213
3.3.5 Omsorgsoppgaver 213
3.4 Unntak – avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller for virksomhetens formål 213
3.4.1 Nærmere om «avgjørende betydning» for arbeid eller yrke 213
3.4.2 Nærmere om unntak som er av betydning for virksomhetens formål 214

3.5 Forbud mot innhenting av opplysninger – medlemskap i arbeidstakerorganisasjon mv. . 215

Kapittel 4
Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker 217
4.1 Nærmere om arbeidsgivers opplysningsplikt 217
4.2 Offentlig sektor 218

Kapittel 5
Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn 219
5.1 Innledning – formål 219
5.2 Mistanke om lønnsdiskriminering 219
5.2.1 Innsynsrett etter offentlighetsloven 220
5.2.2 Personopplysninger 220
5.2.3 Arbeidstakers rett til lønnsopplysninger 220
5.2.4 Hva ligger i mistanke? 220
5.3 Arbeidsgivers opplysningsplikt 221
5.3.1 Lønnsbegrepet 221
5.3.2 Kriteriene for lønnsfastsettelse 222
5.3.3 Sammenligningsperson(er) 222
5.3.4 Lønnsdiskriminering eller lovlig forskjellsbehandling? 223
5.4 Taushetsplikt for den som mottar lønnsopplysninger 223
5.5 Arbeidsgivers informasjonsplikt om utleverte lønnsopplysninger 224

Kapittel 6
Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon 225
6.1 Innledning – formål 225
6.2 Nærmere om rettigheter ved foreldrepermisjon 226
6.2.1 Samme eller tilsvarende stilling 226
6.2.2 Objektiv vurdering – endringer i virksomheten 227
6.2.3 Vikaren fikk stillingen – et eksempel 228
6.2.4 Nærmere om permisjonsfravær og forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår 228
6.2.5 Nærmere om permisjonsfravær og lønnsforhandlinger 229
6.2.6 Endringer i lønns- og arbeidsvilkår – uavhengig av foreldrepermisjon 229
6.2.7 Rettigheter – andre permisjoner 230

Kapittel 7
Lik lønn for arbeid av lik verdi 233
7.1 Innledning 233
7.1.1 Lønnsdiskriminering – andre grunnlag 234
7.2 Kjønnsnøytrale normer 234
7.2.1 Kjønnsnøytrale normer – indirekte diskriminering 234
7.2.2 Eksempler fra EU-domstolen 235
7.2.3 Individuelle forhold 235
7.3 Samme virksomhet 236
7.3.1 Nærmere om avgrensing til samme virksomhet 236
7.3.2 Nemndspraksis 237

7.4 Lønnsbegrepet 237
7.5 Samme arbeid 238
7.6 Arbeid av lik verdi 238
7.6.1 Nærmere om «lik verdi» 239
7.6.2 Kompetanse 239
7.6.3 Anstrengelse 239
7.6.4 Ansvar 240
7.6.5 Arbeidsforhold 240
7.7 Praksis – arbeid av lik verdi – eksempler 240
7.7.1 Lik verdi – ulik lønn 241
7.7.2 Sammenlignbar situasjon 241
7.7.3 Sammenligning av lønn – tidspunkt 241
7.7.4 Likelønn og tariffavtaler 241
7.8 Lovlig forskjellsbehandling 242
7.8.1 Nærmere om lovlig forskjellsbehandling 243
7.8.2 Om ansiennitet 244
7.8.3 Om markedsverdi og rekruttering 244
7.8.4 Jobbutførelse – omorganiseringer mv. 246

Del 5 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

Kapittel 1
Innledning 249

Kapittel 2
Bevisbyrde i diskrimineringssaker 250
2.1 Bevisbyrderegelen av stor betydning 250
2.2 Bevisbyrde – vanlige sivilrettslige regler – helt kort 251
2.3 Delt bevisbyrde – diskrimineringssaker 251
2.4 Omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering 251
2.5 Nemndspraksis 253

Kapittel 3
Oppreisning og erstatning 254
3.1 Innledning 254
3.1.1 Objektivt ansvar 255
3.1.2 Arbeidsmiljøloven 255
3.2 Nærmere om oppreisning 255
3.3 Erstatning for økonomisk tap 256

Kapittel 4
Straff for grove overtredelser av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap 258
4.1 I fellesskap med andre 258
4.2 Skyldkravet er forsett 259
4.3 FNs rasediskrimineringskonvensjon 259

Kapittel 5
Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig 260

Del 6 Håndheving – diskrimineringsombudsloven mv.

Kapittel 1
Diskrimineringsombudsloven – generelle bestemmelser 263
1.1 Virkeområde 263
1.2 Opplysningsplikt 264

Kapittel 2
Kort om diskrimineringsombudsloven av 2005 265
2.1 Likestillingsombudet (LDO) 265
2.2 Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LKN) 266

Kapittel 3
Diskrimineringsombudsloven 2017 267

Kapittel 4
Ombudets organisering og oppgaver 268
4.1 Organisering 268
4.2 Oppgaver 268
4.2.1 Pådriverrolle 269
4.2.2 Rettighetsveileder 269
4.2.3 Veiledning om arbeidsgivers aktivitetsplikt 269
4.2.4 Tilsynsansvar 270
4.2.5 Partshjelper 270
4.2.6 Selvstendig søksmålskompetanse 270

Kapittel 5
Om nemnda 272
5.1 Organisering 272
5.2 Nemndas ansvarsområde 272
5.3 Unntak 273
5.4 Sekretariatet for nemnda 273
5.5 Nemndas behandling av saken 273
5.6 Saksbehandling 273
5.7 Møteplikt 274
5.8 Avvisning og henleggelse 274
5.9 Vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing, retting mv. 274
5.10 Tvangsmulkt 275
5.11 Retting av feil i vedtaket 275
5.12 Gjenåpning 276