

Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

Dato	LOV-2013-06-21-59
Departement	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Sist endret	
Publisert	I 2013 hefte 9
Ikrafttredelse	01.01.2014
Endrer	LOV-1978-06-09-45
Kunngjort	21.06.2013 kl. 15.35
Korttittel	Likestillingsloven

Kapitteloversikt:

Kapittel 1. Formål og virkeområde (§§ 1 - 4)

Kapittel 2. Forbud mot diskriminering (§§ 5 - 11)

Kapittel 3. Aktivt likestillingsarbeid (§§ 12 - 16)

Kapittel 4. Supplerende regler i arbeidsforhold (§§ 17 - 25)

Kapittel 5. Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner (§§ 26 - 29)

Kapittel 6. Ikrafttredelse m.m. (§§ 30 - 31)

Jf. tidligere lov 9 juni 1978 nr. 45. Jf. lov 21 mai 1999 nr. 30 § 2 nr. 5 og konvensjon 18 des 1979 om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner (inntatt her som vedlegg 9 og 10 til lov 21 mai 1999 nr. 30) og EØS-avtalen art 69 og 70, jf. vedlegg XVIII nr. 21b (dir 2006/54).

Kapittel 1. Formål og virkeområde

§ 1. Formål

Lovens formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn. Likestilling innebærer:

- likeverd,
- like muligheter og rettigheter,
- tilgjengelighet og
- tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling.

§ 2. Lovens saklige virkeområde

Loven gjelder på alle områder i samfunnet.

Kongen kan gi forskrift om at kvinners tjeneste i Forsvaret helt eller delvis skal unntas fra lovens virkeområde.

§ 3. Lovens stedlige virkeområde

Loven gjelder i hele landet, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, på norske skip og norske luftfartøyer.

Kongen gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 4. Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven kan ikke fravikes ved avtale.

Kapittel 2. Forbud mot diskriminering

§ 5. Hovedregel om forbud mot diskriminering

Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.

§ 6. Lovlig forskjellsbehandling

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 eller de som stilles dårligere.

§ 7. Positiv særbehandling

Positiv særbehandling av det ene kjønn er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- b) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

Kongen kan gi forskrift om hvilke former for særbehandling som tillates i medhold av denne loven, herunder bestemmelser om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn.

§ 8. Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.

Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

§ 9. Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som unnlater å følge en instruks som er i strid med § 10.

§ 10. Forbud mot instruks

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

§ 11. Forbud mot medvirkning

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjøre gjengjeld eller instruere i strid med denne loven.

Kapittel 3. Aktivt likestillingsarbeid

§ 12. Offentlige myndigheters plikt til aktivt likestillingsarbeid

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

§ 13. Kjønnsbalanse i offentlige utvalg

Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv., skal begge kjønn være representert på følgende måte:

- a) Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
- b) Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- c) Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- d) Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire.
- e) Har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.

Første ledd gjelder også ved valg av varamedlemmer.

Departementet kan gi dispensasjon når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene.

Første ledd gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger. For utvalg mv. valgt av folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner, gjelder bestemmelsene i kommuneloven.

Kongen gir forskrift om håndheving og rapportering. Kongen kan også gi forskrift med utfyllende bestemmelser etter denne bestemmelsen.

§ 14. Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sitt virkefelt.

§ 15. Organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

§ 16. Læremidlers innhold

I skoler og andre undervisningsinstitusjoner skal læremidlene bygge på likestilling uavhengig av kjønn.

Kapittel 4. Supplerende regler i arbeidsforhold

§ 17. Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold

Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette omfatter blant annet:

- a) utlysning av stilling,
- b) ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- c) opplæring og kompetanseutvikling,
- d) lønns- og arbeidsvilkår og
- e) opphør av ansettelsesforholdet.

Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 18. Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

En arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.

§ 19. Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

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

§ 20. Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

En arbeidstaker som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 har rett til å:

- a) vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling,
- b) nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og
- c) fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Første ledd regulerer ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon.

Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-2 til § 12-8.

§ 21. Lik lønn for arbeid av lik verdi

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler om hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.

§ 22. Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som omfattes av offentleglova.

Arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en ansatt etter denne bestemmelsen skal samtidig informere vedkommende om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem.

§ 23. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

§ 24. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere skal redegjøre for:

- a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og
- b) likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 23.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

Redegjørelsesplikten gjelder også for offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i årsbudsjettet.

§ 25. Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering

Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

Kapittel 5. Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

§ 26. Håndheving av loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal håndheve og medvirke til gjennomføringen av denne loven, jf. diskrimineringsombudsloven. Ombudet og nemnda skal likevel ikke håndheve reglene om:

- a) seksuell trakassering i § 8,
- b) aktivt likestillingsarbeid i kapittel 3 og § 23,
- c) behandling av lønnsopplysninger i § 22 andre ledd og
- d) oppreisning og erstatning i § 28.

Ombudet og nemnda skal ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold.

§ 27. Bevisbyrde

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

§ 28. Oppreisning og erstatning

Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

§ 29. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, kan en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering brukes som fullmektig.

I saker for domstolene kan en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, brukes som prosessfullmektig. Dette gjelder ikke for Høyesterett. Retten kan nekte å godta en prosessfullmektig hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte. En prosessfullmektig skal ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

Kapittel 6. Ikrafttredelse m.m.

§ 30. Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.¹ Fra samme tid oppheves lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene.

1 Fra 1 jan 2014 iflg. res. 21 juni 2013 nr. 705.

§ 31. Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene § 2 fjerde ledd gjelder også etter at loven her har trådt i kraft.