

Innhold

Forord	5
Innledning	33
Overordnet om loven	33
Diskrimineringsvernet i annen lovgivning	34
Diskrimineringsvernets fremvekst i Norge	35
Et generelt diskrimineringsvern for alle diskrimineringsgrunnlag har vokst frem gradvis	35
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for kjønn	35
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for etnisitet, religion og livssyn	36
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for funksjonsnedsettelse	36
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	36
Fremveksten av et generelt diskrimineringsvern for alder	37
Kronologisk oversikt over den gradvise utviklingen av diskrimineringsvern for andre grunnlag enn kjønn	37
Arbeidet med en felles likestillings- og diskrimineringslov	40
Ideen om en felles lov var ikke ny – NOU 2009: 14 <i>Et helhetlig diskrimineringsvern</i>	40
Regjeringens forslag til ny lov høsten 2015	41
Stortingets behandling av loven	42
Endringer etter vedtakelsen i 2017	43
Håndheving av diskrimineringslovgivningen	43
Lavterskeltilbud for veiledning og håndheving	43
Diskrimineringsnemnda	43
Likestillings- og diskrimineringsombudet	44
Grunnlovens diskrimineringsvern	46
Innledning	46
Grunnloven § 98 første ledd	46
Grunnloven § 98 andre ledd – ikke-diskrimineringsprinsippet ...	47
Hvem har rettigheter og plikter etter Grunnloven § 98 andre ledd?	48
Statens plikter etter Grunnloven § 98 andre ledd	49
Rekkevidden av diskrimineringsvernet i Grunnloven § 98 andre ledd	49

Grunnloven § 98 andre ledd vil ha betydning i motstridspørsmål	51
Utformingen av Grunnloven § 98 andre ledd gir et dynamisk vern	51
Betydningen av internasjonale menneskerettigheter ved tolkningen av Grunnloven § 98 andre ledd	52
Internasjonale menneskerettigheter	53
Innledning	53
Oversikt over menneskerettskonvensjoner under Europarådet med bestemmelser om diskriminering	54
Oversikt over menneskerettskonvensjoner under FN med bestemmelser om diskriminering	55
Generelt om tolkning av konvensjoner	61
Overvåking av konvensjonene	61
Internasjonale menneskerettigheters stilling i norsk rett	62
EU-rett	65
Innledning	65
EUs charter om grunnleggende rettigheter	66
Direktiver om ikke-diskriminering	66
Nye direktiver om tilgjengelighet	69
Direktivene er minimumsdirektiver	69
 Kapittel 1	
Innledende bestemmelser	70
§ 1. Formål	70
1.1 Oversikt	70
1.2 Første ledd	71
1.2.1 Fremme likestilling og hindre diskriminering	71
1.2.2 Diskrimineringsgrunnlagene i formålsbestemmelsen	72
1.2.3 «Andre vesentlige forhold ved en person»	72
1.3 Andre ledd	75
1.3.1 Likeverd	75
1.3.2 Like muligheter og rettigheter	75
1.3.3 Tilgjengelighet og tilrettelegging	76
1.4 Tredje ledd	76
1.4.1 Første punktum – kvinners og minoriteters stilling	76
1.4.2 Andre punktum – samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer	77
§ 2. Saklig virkeområde	77
2.1 Oversikt	78
2.2 Første ledd	79
2.2.1 Loven gjelder på alle samfunnsområder	79
2.2.2 Nærmere om «familieliv og rent personlige forhold»	79
2.2.3 Særlig om foreninger, klubber mv.	83
2.2.4 Nærmere om indre forhold i trossamfunn	86

2.2.5	Betydningen av grensedragningen mot familieliv og rent personlige forhold – håndheving	87
2.3	Andre ledd	88
2.4	Tredje ledd	89
§ 3.	Geografisk virkeområde	90
3.1	Oversikt	90
3.2	Første ledd	90
3.2.1	Loven gjelder «i hele riket»	90
3.2.2	Første ledd andre punktum – faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel	92
3.2.3	Første ledd andre punktum – norske skip og norske luftfartøyer	92
3.2.4	Norske foretak i utlandet	92
3.3	Andre ledd	92
3.3.1	Unntak for regler om universell utforming, individuell tilrettelegging og regler om aktivt likestillingsarbeid	92
3.3.2	Hva betyr det at reglene om universell utforming og individuell tilrettelegging ikke gjelder på de opplistede områdene?	93
3.3.3	Reglene om aktivt likestillingsarbeid knyttet til funksjonsnedsettelse gjelder ikke på de opplistede områdene	94
3.3.4	Betydningen av statens forpliktelser etter menneskerettskonvensjonene	94
§ 4.	Ufravikelighet	95
4.1	Oversikt	95
4.2	Nærmere om bestemmelsen	95
4.2.1	Avtalebegrepet	95
4.2.2	Hvilke avtaler rammes?	95
4.2.3	Konsekvensen av brudd på bestemmelsen i § 4	97
4.2.4	Håndheving	97
4.3	Internasjonal rett	97
4.4	EU-rett	97
§ 5.	FNs rasediskrimineringskonvensjon	98
5.1	Oversikt	98
5.2	Nærmere om rasediskrimineringskonvensjonen og gjennomføringen i norsk rett	99
5.2.1	Overordnet om konvensjonen	99
5.2.2	Generelt om tolkning av konvensjoner	99
5.2.3	Nærmere om gjennomføring av folkerettslige forpliktelser i norsk rett	101
5.2.4	Rasediskrimineringskonvensjonen – spørsmål om trinnhøyde og forrang	102
5.2.5	Kritikk mot Norge for inkorporeringsmåte og begrepsbruk	102

Kapittel 2

Forbud mot å diskriminere	103
§ 6. Forbud mot å diskriminere	103
6.1 Oversikt	103
6.2 Første ledd	105
6.2.1 Overordnet om første ledd	105
6.2.2 Kjønn	106
6.2.3 Graviditet	109
6.2.4 Permisjon ved fødsel og adopsjon	111
6.2.5 Omsorgsoppgaver	113
6.2.6 Etnisitet	116
6.2.7 Religion	123
6.2.8 Livssyn	128
6.2.9 Funksjonsnedsettelse	129
6.2.10 Seksuell orientering	135
6.2.11 Kjønnsideitet og kjønnsuttrykk	138
6.2.12 Alder	141
6.2.13 Kombinasjoner av disse grunnlagene	142
6.3 Andre ledd	145
6.3.1 Overordnet om andre ledd	145
6.3.2 Alle lovens diskrimineringsgrunnlag er omfattet av andre ledd	145
6.3.3 Andre ledd effektiviserer diskrimineringsvernet	145
6.3.4 Tidligere forhold	145
6.3.5 Antatte forhold	146
6.3.6 Fremtidige forhold	146
6.4 Tredje ledd	147
6.4.1 Diskriminering på grunn av tilknytning til en person (tilknytningsdiskriminering)	147
6.4.2 Ikke krav om kvalifisert tilknytning	147
6.4.3 Tilknytningsdiskriminering og identifikasjon med juridisk person	147
6.4.4 Internasjonalt vern mot tilknytningsdiskriminering	148
6.5 Fjerde ledd	148
6.6 Sanksjoner ved brudd på loven	149
6.6.1 Oversikt over sanksjonene	149
6.6.2 Erstatning og oppreisning	149
6.6.3 Straff	149
6.6.4 Pålegg om stansing, retting og andre tiltak	150
§ 7. Direkte forskjellsbehandling	150
7.1 Oversikt	150
7.2 Nærmere om definisjonen	151
7.2.1 Forskjellsbehandling som skyldes eller er direkte begrunnet i en egenskap eller forhold som er vernet etter loven	151

7.2.2	Forhold som er direkte avledet av eller unikt knyttet til et diskrimineringsgrunnlag	151
7.2.3	Hva skiller direkte forskjellsbehandling fra indirekte forskjellsbehandling?	152
7.2.4	Betydningen av skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling	154
7.3	Krav til hvem som må rammes	155
7.3.1	Kun fysiske personer er beskyttet	155
7.3.2	Krav om at personen må ha tilknytning til et diskrimineringsgrunnlag	156
7.4	Hvilke handlinger mv. omfattes?	156
7.4.1	Handlinger og unnlaterse	156
7.4.2	Ytringer	157
7.5	Ikke krav om diskriminerende hensikt eller skyld	157
7.6	Krav om negativ virkning	159
7.6.1	Konkret og direkte betydning	159
7.6.2	Handlinger der virkningen ikke har inntruffet ennå, eller der det ikke foreligger et direkte offer	159
7.6.3	Kravet til negativ virkning er ulikt ved direkte og indirekte forskjellsbehandling	160
7.6.4	Utgangspunktet er en objektiv vurdering	160
7.6.5	Bagatellmessige forhold	161
7.7	Kravet til sammenligningsperson og «tilsvarende situasjon»	162
7.7.1	«Tilsvarende situasjon»	162
7.7.2	Hypotetiske sammenligningspersoner	164
7.7.3	Sammenligning mellom personer innenfor ett og samme beskyttede diskrimineringsgrunnlag	165
7.7.4	Sammenligning med situasjoner på andre tidspunkt	165
7.8	Krav om årsakssammenheng	165
7.9	Bevisbyrde og beviskrav	166
7.10	Internasjonal rett	166
7.11	EU-rett	167
§ 8.	Indirekte forskjellsbehandling	167
8.1	Oversikt	167
8.2	Nærmere om definisjonen	168
8.2.1	«Å behandle ulike tilfeller likt»	168
8.2.2	«Tilsynelatende nøytral»	169
8.2.3	Forhold som rammer noen urimelig hardt uten å være direkte nøytrale	170
8.2.4	Skillet mellom indirekte og direkte forskjellsbehandling	171
8.3	Krav til hvem som må rammes	172
8.3.1	Kun fysiske personer er vernet	172
8.3.2	Krav om at personen må ha tilknytning til et diskrimineringsgrunnlag	172

8.3.3	Ikke krav om at alle i en gruppe, eller at kun personer i én gruppe, må rammes	172
8.4	Hvilke handlinger mv. omfattes?	173
8.4.1	Bestemmelser, betingelser, praksis, handlinger og unnlatelser	173
8.4.2	Ytringer	173
8.4.3	Unnlatelser i form av manglende tilrettelegging kan utgjøre indirekte diskriminering	174
8.5	Ikke krav om hensikt eller skyld	175
8.6	Krav om negativ virkning	176
8.6.1	Konkret og direkte betydning	176
8.6.2	Handlinger der virkningen ikke har inntruffet ennå, eller der det ikke foreligger et direkte offer	176
8.6.3	Utgangspunktet er en objektiv vurdering	177
8.6.4	Hvilken dokumentasjon av virkningen kreves?	177
8.6.5	Bagatellmessige forhold	177
8.7	Krav om sammenligningsperson	178
8.7.1	«Dårligere enn andre»	178
8.7.2	Hvem skal det sammenlignes med?	178
8.7.3	I utgangspunktet et gruppeperspektiv	178
8.7.4	Hvor stor del av gruppen må rammes?	178
8.8	Krav om årsakssammenheng	179
8.9	Bevisbyrde og beviskrav	180
8.10	Internasjonal rett	180
8.11	EU-rett	181
§ 9.	Lovlig forskjellsbehandling	181
9.1	Oversikt	182
9.2	Første ledd	183
9.2.1	Overordnet om første ledd	183
9.2.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag er omfattet?	184
9.2.3	Hvilken type forskjellsbehandling er omfattet av første ledd?	184
9.2.4	Krav om saklig formål	184
9.2.5	Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå formålet	193
9.2.6	Krav om forholdsmessighet	195
9.2.7	Nærmere om språkkrav	199
9.2.8	Nærmere om lovlig forskjellsbehandling på grunn av alder	200
9.3	Andre ledd	205
9.3.1	Overordnet om andre ledd	205
9.3.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag er omfattet av bestemmelsen?	206
9.3.3	«Avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket»	207

9.3.4	Vilkårene i § 9 første ledd må være oppfylt	209
9.3.5	Forholdet mellom direkte forskjellsbehandling etter § 9 andre ledd og positiv særbehandling i § 11	209
9.4	Særlig om adgangen til religiøst begrunnet forskjellsbehandling i tros- og livssynssamfunn	210
9.4.1	Oversikt	210
9.4.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag omfattes?	211
9.4.3	Hva regnes som tros- og livssynssamfunn?	211
9.4.4	Hvem kan forskjellsbehandle på religiøst grunnlag?	211
9.4.5	Kravet om saklig formål	212
9.4.6	Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppfylle det saklige formålet	213
9.4.7	Forskjellsbehandlingen må være forholdsmessig	214
9.4.8	I arbeidsforhold er det tilleggskrav om at egenskapen har «avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket»	216
9.4.9	Adgangen til å forskjellsbehandle på grunn av religion versus de andre grunnlagene	219
9.4.10	Krav om lojalitet	222
9.4.11	Brudd på diskrimineringsforbudet som grunnlag for å nekte økonomisk tilskudd	223
9.4.12	Adgangen til religiøst begrunnet forskjellsbehandling – historikk	224
9.5	Tredje ledd	224
9.5.1	Overordnet om tredje ledd	224
9.5.2	Aldersgrenser som følger av lov er ikke i strid med forbudet i § 6	225
9.5.3	Aldersgrenser som følger av forskrift er ikke i strid med forbudet i § 6	226
9.5.4	Fordelaktige priser på grunn av alder er ikke i strid med forbudet i § 6	227
9.6	Internasjonal rett	229
9.6.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	229
9.6.2	FN-konvensjonene om menneskerettigheter	230
9.7	EU-rett	230
§ 10. Lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon		232
10.1	Oversikt	232
10.2	Første ledd	234
10.2.1	Overordnet om første ledd	234
10.2.2	Første ledd bokstav a – graviditet, fødsel og amming	234
10.2.3	Første ledd bokstav b – permisjon forbeholdt hver av foreldrene	238
10.2.4	Nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming	239

10.2.5	«Andre åpenbare grunner»	240
10.3	Andre ledd	242
10.3.1	Overordnet om andre ledd	242
10.3.2	Forskjellsbehandling som ikke gjelder ansettelser og oppsigelser	242
10.3.3	Permisjoner som omfattes av andre ledd	242
10.3.4	Forskjellsbehandlingen må være saklig, nødvendig og forholdsmessig	243
10.3.5	Eksempler fra praksis	244
10.4	Tredje ledd	246
10.4.1	Ingen unntaksadgang ved ansettelser og oppsigelser	246
10.4.2	Hva menes med ansettelse og oppsigelse?	247
10.4.3	Forlengelse av midlertidige stillinger	247
10.4.4	Særlig om fleksibelt uttak av foreldrepermisjon	247
10.5	Internasjonal rett	247
10.5.1	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon	247
10.5.2	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	248
10.6	EU-rett	248
§ 11. Adgang til positiv særbehandling		251
11.1	Oversikt	252
11.2	«Positiv særbehandling»	252
11.2.1	Hva er positiv særbehandling?	252
11.2.2	Skillet mellom positiv særbehandling og indirekte diskriminering	253
11.2.3	Skillet mellom positiv særbehandling og individuell tilrettelegging	254
11.2.4	Forskjellsbehandling begrunnet i hensynet til brukere av tjenester – positiv særbehandling eller direkte forskjellsbehandling?	255
11.2.5	Rekkevidden av adgangen til positiv særbehandling er omstridt	255
11.3	Diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av bestemmelsen	256
11.3.1	«Forhold som nevnt i § 6 første ledd»	256
11.3.2	Særlig om alder	256
11.3.3	Særlig om positiv særbehandling av menn	256
11.4	Bokstav a – særbehandlingen må være egnet til å fremme lovens formål	257
11.4.1	Særbehandlingen må være «egnet»	257
11.4.2	Lovens formål – fremme likestilling og hindre diskriminering	257
11.4.3	Hva er legitime mål – oppveie for ulemper og gi like muligheter, eller sikre et bestemt resultat?	258
11.4.4	Eksempler på ulemper og barrierer	259
11.4.5	Krav om underrepresentasjon	260

11.4.6	Forskjellsbehandling som er begrunnet i hensyn til andre enn de særbehandlingene rettes mot (tjenestemottakere o.l.)	261
11.5	Bokstav b – særbehandlingene må være forholdsmessig	262
11.5.1	Generelt om kravet til forholdsmessighet av tiltaket	262
11.5.2	Ansettelse	263
11.5.3	Trainee-stillinger/praksisplasser	266
11.5.4	Andre særtiltak i arbeidslivet	267
11.5.5	Særtiltak i utdanning	268
11.5.6	Kjønnsponng ved opptak til utdanning	268
11.6	Bokstav c – særbehandlingene må opphøre når formålet med den er oppnådd	270
11.7	Internasjonal rett	270
11.8	EU-rett	271
11.8.1	Positiv særbehandling på grunn av kjønn	271
11.8.2	Avgjørelser fra EU-domstolen og EFTA-domstolen om positiv særbehandling på grunn av kjønn	274
11.8.3	Positiv særbehandling på grunn av andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn	275
§ 12. Brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging		276
12.1	Oversikt	276
12.2	Første ledd	277
12.3	Andre ledd	277
12.3.1	Overordnet om andre ledd	277
12.3.2	Hva er uttømmende regulert for universell utforming?	278
12.3.3	Hva er uttømmende regulert for individuell tilrettelegging?	279
12.3.4	Gjelder avgrensningen også ikke-fysisk tilrettelegging?	280
12.4	Internasjonal rett	281
§ 13. Forbud mot å trakassere		281
13.1	Oversikt	282
13.2	Første ledd	283
13.2.1	Overordnet om trakasseringsforbudet	283
13.2.2	Krav om årsakssammenheng	284
13.2.3	Trakasseringsforbudet er absolutt	284
13.3	Andre ledd	285
13.3.1	Definisjonen av trakassering	285
13.3.2	Trakasseringen må være rettet mot en eller flere bestemte enkeltpersoner	285
13.3.3	Hvilken adferd omfattes av trakasseringsforbudet?	286
13.3.4	Kravene til adferdens formål eller virkning som følger av trakasseringsforbudet	287
13.3.5	Hvilke krav stiller trakasseringsforbudet til omfang og alvorlighetsgrad?	288

13.3.6	Stiller trakasseringsforbudet krav om at adferden er uønsket, eller at dette er uttrykt?	294
13.3.7	Skyldkrav ved brudd på forbudet mot trakassering	294
13.4	Tredje ledd	295
13.4.1	Definisjonen av seksuell trakassering	295
13.4.2	Hvilken type adferd omfattes av forbudet mot seksuell trakassering?	296
13.4.3	Den seksuelle oppmerksomheten må være uønsket	298
13.4.4	Krav til formål eller virkning av den seksuelle oppmerksomheten	300
13.4.5	Hvilke krav stiller forbudet mot seksuell trakassering til omfang og alvorlighetsgrad av adferden?	301
13.4.6	Nærmere om hvilke momenter som inngår i vurderingen av om den uønskede seksuelle oppmerksomheten utgjør seksuell trakassering	302
13.4.7	Skyldkrav ved seksuell trakassering	304
13.4.8	Særlig om forholdet mellom trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering	305
13.5	Fjerde ledd	305
13.6	Femte ledd	306
13.7	Sjette ledd	306
13.7.1	Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering – oversikt	306
13.7.2	Hvem omfattes av plikten i sjette ledd?	307
13.7.3	Ansvarsområdet for plikten i sjette ledd	307
13.7.4	Innholdet i plikten etter sjette ledd	308
13.7.5	Forholdet mellom plikten i § 13 sjette ledd og aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4	312
13.8	Bevisbyrde	312
13.9	Håndheving	313
13.10	Sanksjoner	314
13.10.1	Sanksjoner ved brudd på første til femte ledd	314
13.10.2	Sanksjoner ved brudd på sjette ledd (vernebestemmelsen)	315
13.11	Forholdet til yringsfriheten – Grunnloven § 100 og internasjonale menneskerettskonvensjoner	315
13.12	Forholdet til straffeloven	317
13.12.1	Forholdet mellom trakasseringsforbudet og forbudet mot hatefulle ytringer	317
13.12.2	Forholdet mellom forbudet mot seksuell trakassering og straffeloven kapittel 26 (seksuallovbrudd)	317
13.13	Forholdet til arbeidsmiljøloven	318
13.13.1	Vern mot trakassering på grunn av alder i forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven	318

13.13.2 Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet	318
13.13.3 Utvalgt rettspraksis om trakassering som grunnlag for oppsigelse og erstatning	319
13.13.4 Utvalgt rettspraksis om seksuell trakassering som grunnlag for oppsigelse og avskjed	320
13.14 Internasjonal rett	324
13.15 EU-rett	324
§ 14. Forbud mot å gjengjelde	325
14.1 Oversikt	325
14.2 Første ledd	326
14.2.1 Gjengjeldelsesbegrepet	326
14.2.2 Krav om klage om brudd på likestillings- og diskrimineringsloven eller uttrykk for at klage kan bli fremmet	327
14.2.3 Årsakssammenheng	327
14.2.4 Aktsomhetskrav	328
14.3 Andre ledd	328
14.3.1 Også vitner og personer som bistår i klagesaken er beskyttet	328
14.3.2 Vitner	328
14.3.3 Personer som bistår i en klagesak	329
14.4 Tredje ledd	329
14.5 Bevisbyrde	329
14.6 Håndheving og sanksjoner	330
14.7 Forholdet mellom gjengjeldelsesforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven og gjengjeldelsesforbudet i arbeidsmiljøloven	330
14.8 EU-rett	331
§ 15. Forbud mot å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjengjelde	331
15.1 Oversikt	331
15.2 «Instruere»	332
15.3 Instruksen må gjelde diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse	333
15.4 Det må foreligge et underordnings-, lydighets- eller avhengighetsforhold	333
15.5 Det er ikke krav om at instruksen har blitt fulgt	333
15.6 Forholdet mellom forbudet mot instruks og det alminnelige diskrimineringsforbudet	334
15.7 Skyldkrav	334
15.8 Bevisbyrde	335
15.9 Håndheving og sanksjoner	335
15.10 EU-rett	335

§ 16. Forbud mot å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjengjelde eller instruere	336
16.1 Oversikt	336
16.2 Medvirkningsbegrepet	337
16.3 Hvilke lovbrudd er det forbudt å medvirke til?	337
16.4 Krav om utvist skyld	338
16.5 Krav om årsakssammenheng	339
16.6 Bevisbyrde	340
16.7 Håndheving og sanksjoner	340
Kapittel 3	
Universell utforming og individuell tilrettelegging	341
§ 17. Universell utforming	341
17.1 Oversikt	341
17.2 Første ledd	343
17.2.1 Både offentlige og private virksomheter har plikt til å sikre universell utforming	343
17.2.2 Virksomheten må være rettet mot allmennheten	344
17.2.3 Plikten gjelder for virksomhetens alminnelige funksjon	345
17.3 Andre ledd	345
17.3.1 Overordnet om andre ledd	345
17.3.2 «Hovedløsningen»	345
17.3.3 Virksomhetens alminnelige funksjon	347
17.3.4 «Fysiske forhold»	348
17.3.5 «Flest mulig»	351
17.4 Tredje ledd	351
17.4.1 Overordnet om tredje ledd	351
17.4.2 Bokstav a – effekten av å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse	352
17.4.3 Bokstav b – om virksomhetens alminnelige funksjoner er av offentlig art	352
17.4.4 Bokstav c – kostnadene ved tilretteleggingen	352
17.4.5 Bokstav d – virksomhetens ressurser	355
17.4.6 Bokstav e – sikkerhetshensyn	355
17.4.7 Bokstav f – vernehensyn	356
17.5 Fjerde ledd	356
17.6 Håndheving	357
17.7 Internasjonal rett	358
17.7.1 Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	358
17.7.2 FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	358
17.8 EU-rett	359
§ 18. Særlig om universell utforming av IKT	359
18.1 Oversikt	359
18.2 Første ledd	360

18.2.1	Hva menes med universell utforming av IKT?	360
18.2.2	Hvem har plikt til å sikre universell utforming av IKT? . .	360
18.2.3	Hvilke deler av virksomhetens IKT skal være universelt utformet?	361
18.2.4	IKT-løsningen må underbygge virksomhetens alminnelige funksjon	361
18.2.5	Definisjonen av hovedløsning	361
18.2.6	Hovedløsningen må være rettet mot eller stilt til rådighet for allmennheten	363
18.3	Andre ledd	364
18.3.1	Definisjonen av IKT	364
18.3.2	Kravene til universell utforming av IKT	364
18.4	Tredje ledd	365
18.5	Fjerde ledd	365
18.6	Håndheving	365
18.7	Internasjonal rett	366
18.7.1	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	366
18.8	EU-rett	366
§ 19.	Plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming	367
19.1	Oversikt	367
19.2	Hvem har plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming?	368
19.3	Pliktens innhold	369
19.4	Håndheving	370
§ 20.	Retten til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester	370
20.1	Oversikt	371
20.2	Første ledd	372
20.2.1	Overordnet om første ledd	372
20.2.2	Barn med funksjonsnedsettelse	372
20.2.3	Kommunale barnehage tilbud	373
20.2.4	Likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter	375
20.2.5	Egnet individuell tilrettelegging	376
20.2.6	Medvirkning og medansvar	379
20.2.7	Dokumentasjon	379
20.2.8	Forholdet til sektorlovgivningen og betydningen av sektorfaglige vurderinger og anbefalinger	379
20.2.9	Forskjellene mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 20 og barnehageloven §§ 31 og 37	381
20.3	Andre ledd	382
20.3.1	Overordnet om andre ledd	382
20.3.2	Personer med funksjonsnedsettelse	382
20.3.3	Kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven	383

20.3.4	Tjenestene må være av varig karakter for den enkelte . . .	383
20.3.5	Likeverdig tilbud	383
20.3.6	Egnet individuell tilrettelegging	384
20.3.7	Medvirkning og medansvar	385
20.3.8	Dokumentasjon	386
20.3.9	Forholdet til sektorlovgivningen og betydningen av sektormyndighetenes vurderinger	386
20.4	Tredje ledd	388
20.4.1	Overordnet om tredje ledd	388
20.4.2	Sikkerhetsventil	388
20.4.3	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	388
20.4.4	Særlig om kostnader i forholdsmessighetsvurderingen . . .	389
20.4.5	Særlig om forholdsmessighetsbegrensningen ved tilrettelegging av kommunale barnehage tilbud	390
20.4.6	Betydningen av sektormyndighetenes vurderinger i forholdsmessighetsvurderingen	390
20.5	Bevisbyrde	391
20.6	Håndheving og reaksjoner	391
20.7	Internasjonal rett	391
20.7.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	391
20.7.2	FNs barnekonvensjon	392
20.7.3	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	392
20.7.4	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	393
20.7.5	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	393
20.8	EU-rett	397
§ 21.	Retten til individuell tilrettelegging for elever og studenter	397
21.1	Oversikt	397
21.2	Første ledd	398
21.2.1	Overordnet om første ledd	398
21.2.2	Elever og studenter med funksjonsnedsettelse	398
21.2.3	Skole og utdanningsinstitusjoner	399
21.2.4	«Lærested, undervisning, læremidler og eksamen»	400
21.2.5	Likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter	402
21.2.6	Egnet individuell tilrettelegging	404
21.2.7	Medvirkning og medansvar	408
21.2.8	Dokumentasjon	408
21.3	Andre ledd	408
21.3.1	Overordnet om andre ledd	408
21.3.2	Sikkerhetsventil	408
21.3.3	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	409
21.3.4	Betydningen av sektormyndighetenes vurderinger i forholdsmessighetsvurderingen	409
21.3.5	Særlig om kostnader i forholdsmessighetsvurderingen . . .	409

21.4	Bevisbyrde	410
21.5	Håndheving og reaksjoner	411
21.6	Sektorlovgivning	411
21.6.1	Oversikt	411
21.6.2	Opplæringsloven	411
21.6.3	Friskoleloven	412
21.6.4	Universitets- og høyskoleloven	412
21.6.5	Voksenopplæringsloven	413
21.6.6	Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 21 og sektorlovgivningen og betydningen av sektorfaglige vurderinger og anbefalinger	413
21.7	Internasjonal rett	415
21.7.1	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	415
21.7.2	FNs barnekonvensjon	416
21.7.3	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	416
21.7.4	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	416
21.7.5	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	417
21.8	EU-rett	418
§ 22. Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere		
22.1	Oversikt	418
22.2	Første ledd	420
22.2.1	Overordnet om første ledd	420
22.2.2	Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse	420
22.2.3	Individuell og egnet tilrettelegging	421
22.2.4	«På lik linje med andre»	424
22.2.5	Hvilke tilretteleggingstiltak kreves for at tilretteleggingen skal være egnet?	425
22.2.6	Medvirkning og medansvar	428
22.2.7	Dokumentasjon	429
22.3	Andre ledd	429
22.3.1	Overordnet om andre ledd	429
22.3.2	Sikkerhetsventil	429
22.3.3	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	430
22.3.4	Særlig om kostnader i forholdsmessighetsvurderingen ...	431
22.3.5	Særlig om hensynet til tredjepersoner i forholdsmessighetsvurderingen	431
22.3.6	Har arbeidsgiver plikt til å opprette en ny stilling til arbeidstakeren?	433
22.4	Sektorlovgivningen og forholdet mellom denne og likestillings- og diskrimineringsloven § 22	433
22.4.1	Arbeidsmiljøloven	433

22.4.2	Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 22 og arbeidsmiljølovens tilretteleggingsbestemmelser	434
22.5	Bevisbyrde	435
22.6	Håndheving og sanksjoner	435
22.7	Internasjonal rett	436
22.7.1	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	436
22.7.2	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	436
22.7.3	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	436
22.8	EU-rett	437
§ 23. Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter		438
23.1	Oversikt	438
23.2	Første ledd	439
23.2.1	Retten til tilrettelegging gjelder for gravide elever, studenter, arbeidssøkere og arbeidstakere	439
23.2.2	Graviditetsbegrepet i likestillings- og diskrimineringsloven § 23	440
23.2.3	Individuell og egnet tilrettelegging	440
23.3	Andre ledd	443
23.3.1	Forholdsmessighetsbegrensningen er en snever sikkerhetsventil	443
23.3.2	Momenter i forholdsmessighetsvurderingen	444
23.4	Forholdet til det alminnelige diskrimineringsforbudet i lovens § 6, jf. § 10	444
23.5	Sektorlovgivningen	446
23.6	Internasjonal rett	447
23.7	EU-rett	447
 Kapittel 4		
Aktivt likestillingsarbeid		449
§ 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt		449
24.1	Oversikt	449
24.2	Første ledd	450
24.2.1	Aktivitetsplikt	450
24.2.2	Hva menes med «offentlige myndigheter»?	450
24.2.3	«I all sin virksomhet»	453
24.2.4	Hvilke diskrimineringsgrunnlag gjelder plikten for?	454
24.2.5	Fremme likestilling og hindre diskriminering, herunder forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering	454
24.2.6	Hvordan skal offentlige myndigheter oppfylle plikten?	456

24.2.7	Valgfri arbeidsmetode for offentlige myndigheter som myndighetsutøver og tjenesteyter	457
24.2.8	Eksempler på tiltak	457
24.3	Andre ledd	458
24.4	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	459
24.5	Internasjonal rett og EU-rett	460
§ 25.	Arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling	460
25.1	Oversikt	460
25.2	Hva menes med «arbeidslivets organisasjoner»?	460
25.3	Hvilke diskrimineringsgrunnlag gjelderplikten for?	461
25.4	Fremme likestilling og hindre diskriminering	461
25.5	Arbeidet skal være aktivt, målrettet og planmessig	462
25.6	Arbeidsgivers likestillingsarbeid skal skje i samarbeid med ansattes representanter	463
25.7	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	463
§ 26.	Arbeidsgivers aktivitetsplikt	463
26.1	Oversikt	464
26.2	Første ledd	465
26.2.1	«Den generelle aktivitetsplikten»	465
26.2.2	Diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av aktivitetsplikten	466
26.2.3	Arbeidsgivere skal fremme likestilling, hindre diskriminering og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	466
26.2.4	Arbeidsgiver må arbeide aktivt, målrettet og planmessig	468
26.3	Andre ledd	469
26.3.1	«Den konkretiserte aktivitetsplikten»	469
26.3.2	Offentlige virksomheter omfattes av andre ledd	469
26.3.3	Hvilke «private virksomheter» er forpliktet til å følge arbeidsmetoden i fire trinn i andre ledd?	471
26.3.4	Arbeidsmetodens første trinn – første punktum bokstav a	472
26.3.5	Særlig om lønnskartleggingen	473
26.3.6	Særlig om kartlegging av ufrivillig deltid	476
26.3.7	Arbeidsmetodens andre trinn – bokstav b	476
26.3.8	Arbeidsmetodens tredje trinn – bokstav c	477
26.3.9	Arbeidsmetodens fjerde trinn – bokstav d	479
26.3.10	Andre ledd andre punktum	479
26.4	Tredje ledd	481
26.5	Fjerde ledd	481
26.5.1	Dokumentasjonsplikt	481
26.5.2	Har dokumentasjonsplikten praktisk betydning for virksomheter som har redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a?	482

26.5.3	Arbeidet skal gjøres fortløpende	482
26.5.4	Arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter	482
26.6	Femte ledd	483
26.7	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	483
26.8	Internasjonal rett	483
26.9	EU-rett	484
§ 26 a.	Arbeidsgivers redegjørelsesplikt	484
26a.1	Oversikt	484
26a.2	Første ledd	485
26a.2.1	Hvem har redegjørelsesplikt?	485
26a.2.2	Hva skal det redegjøres for?	486
26a.3	Andre ledd	489
26a.4	Tredje ledd	489
26a.4.1	Første punktum: Personlige forhold skal ikke røpes i redegjørelsen	489
26a.4.2	Andre punktum: Resultatene av lønnskartleggingen skal anonymiseres	490
26a.5	Fjerde ledd	491
26a.6	Femte ledd	492
26a.6.1	Første punktum: Den som mottar ikke-anonymiserte opplysninger om lønnskartleggingen har taushetsplikt	492
26a.6.2	Andre punktum: Ikke taushetsplikt om lønnsopplysninger som er offentlige etter offentlighetsloven	492
26a.7	Sjette ledd	492
26a.8	Oppfølging og håndheving av bestemmelsen	492
§ 26 b.	Arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid	493
26b.1	Oversikt	493
26b.2	Første ledd	494
26b.2.1	Hvem har rett til innsyn?	494
26b.2.2	Taushetsplikt	495
26b.2.3	Særlig om lønnsopplysninger	495
26b.2.4	Informasjon om at det er gitt ut opplysninger	496
26b.3	Andre ledd	497
26b.4	Håndheving	497
§ 26 c.	Forankring i selskapers styre	497
26c.1	Oversikt	497
26c.2	Bestemmelsens innhold	498
§ 27.	Innhold i læremidler og undervisning	498
27.1	Oversikt	498
27.2	Hvilke institusjoner gjelder bestemmelsen for?	499
27.3	Hva menes med læremidler og undervisning?	500
27.3.1	Læremidler	500
27.3.2	Undervisning	500

27.4	Hva kreves av institusjonene?	500
27.4.1	«Bygge på lovens formål»	500
27.4.2	Lærernes ytringsfrihet og betydningen av elevenes alder og modenhet	502
27.4.3	Læremidler og undervisning skal fremstilles på en balansert måte	503
27.4.4	Særlig om forskning	503
27.4.5	Særlig om religiøse privatskoler og religionsundervisning	504
27.5	Andre tilgrensende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven	505
27.5.1	Trakasseringsforbudet	505
27.5.2	Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt	505
27.6	Håndheving og sanksjoner	506
27.7	Internasjonal rett	507
27.7.1	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	507
27.7.2	FNs barnekonvensjon	507
27.7.3	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon	507
27.7.4	FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	508
27.7.5	FNs rasediskrimineringskonvensjon	508
§ 28. Kjønnbalanse i offentlige utvalg mv.	508
28.1	Oversikt	509
28.2	Første ledd	511
28.2.1	Lovens krav til kjønnsrepresentasjon	511
28.2.2	Hva er «utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv.»?	511
28.2.3	Hvem har plikt til å sikre kjønnsrepresentasjon?	513
28.2.4	Bestemmelsen gjelder også når det offentlige velger eller oppnevner medlemmer til andre organer	514
28.2.5	Særlig om utvalg som skal ha representanter både fra offentlige organer og fra arbeidstakere og lignende	515
28.2.6	Kravet til kjønnsrepresentasjon regnes i utgangspunktet for utvalget mv. som helhet, med mindre annet er bestemt	515
28.2.7	Hvilke medlemmer skal regnes med i vurderingen av om kravet til kjønnsrepresentasjon er oppfylt?	516
28.2.8	Kravene til kjønnsrepresentasjon gjelder både ved oppnevning, gjenoppnevning og annen endret sammensetning	516
28.3	Andre ledd	517
28.4	Tredje ledd	517
28.5	Fjerde ledd	518

28.5.1	Utvalg som bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger	518
28.5.2	Kommuneloven	518
28.6	Femte ledd	518
28.7	Håndheving	519
28.8	Internasjonal rett	519
28.9	EU-rett	520

Kapittel 5

Særlige regler i arbeidsforhold	521	
§ 29. Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold mv.	521	
29.1	Oversikt	521
29.2	Første ledd	522
29.2.1	Bokstav a – utlysning av stilling	522
29.2.2	Bokstav b – ansettelse, omplassering og forfremmelse	522
29.2.3	Bokstav c – opplæring og kompetanseutvikling	523
29.2.4	Bokstav d – lønns- og arbeidsvilkår	524
29.2.5	Bokstav e – opphør	525
29.3	Andre ledd	526
§ 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser	526	
30.1	Oversikt	526
30.2	Første ledd	528
30.2.1	Hensynet bak bestemmelsen	528
30.2.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag og forhold er omfattet av forbudet?	528
30.2.3	Innhenting av opplysninger for likestillings- eller tilretteleggingsformål kan være tillatt	529
30.2.4	Hvem gjelder forbudet for?	529
30.2.5	Når gjelder forbudet?	530
30.2.6	Hva regnes som «innhenting av opplysninger»?	530
30.2.7	Kan arbeidssøker samtykke til innhenting?	531
30.2.8	Første ledd bokstav a – graviditet, adopsjon eller planer om å få barn	531
30.2.9	Første ledd bokstav b – religion eller livssyn	533
30.2.10	Første ledd bokstav c – etnisitet	533
30.2.11	Første ledd bokstav d – funksjonsnedsettelse	533
30.2.12	Første ledd bokstav e – seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	534
30.3	Andre ledd	535
30.3.1	Overordnet om andre ledd	535
30.3.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag kan arbeidsgiver lovlig innhente opplysninger om etter § 30 andre ledd?	535
30.3.3	«Avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket»	538
30.3.4	Hvordan kan slike opplysninger innhentes?	540

30.3.5	Ikke krav til stillingsutlysningen etter § 30 andre ledd . . .	540
30.4	Tredje ledd	541
30.4.1	Overordnet om tredje ledd	541
30.4.2	Hvilke diskrimineringsgrunnlag kan det innhentes opplysninger om etter § 30 tredje ledd?	542
30.4.3	Hvilke stillinger kan gi grunnlag for innhenting av opplysninger etter § 30 tredje ledd?	543
30.4.4	Formkrav	547
30.5	Bevisbyrde	549
30.6	Internasjonal rett	549
30.6.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)	549
30.6.2	FN-konvensjonene om menneskerettigheter	549
30.7	EU-rett	550
§ 31.	Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker	551
31.1	Oversikt	551
31.2	Nærmere om bestemmelsen	552
31.2.1	Hensynet bak regelen	552
31.2.2	Hvem har opplysningsplikt?	552
31.2.3	Opplysningsplikten gjelder kun i ansettelsessaker	553
31.2.4	Hvem kan kreve opplysninger?	553
31.2.5	Hva kan arbeidssøker kreve opplysninger om?	554
31.2.6	Det er ikke et vilkår at det faktisk har skjedd en forbigåelse	554
31.2.7	Arbeidssøker får ikke taushetsplikt om opplysningene	554
31.2.8	Brudd på opplysningsplikten	555
31.2.9	Forholdet mellom opplysningsplikten og bevisbyrderegelen	555
31.2.10	Opplysningsplikt overfor håndhevsorganer	556
31.3	Internasjonal rett	556
§ 32.	Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn	556
32.1	Oversikt	556
32.2	Første ledd	558
32.2.1	Hvem kan kreve lønnsopplysninger?	558
32.2.2	Mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen	558
32.2.3	Hvilke opplysninger kan kreves?	559
32.2.4	Opplysningene skal gis skriftlig	560
32.3	Andre ledd	560
32.3.1	Taushetsplikt	560
32.3.2	Taushetserklæring	560
32.3.3	Taushetsplikten gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentlighetsloven	561
32.4	Tredje ledd	561
32.5	Håndheving av bestemmelsen	561
§ 33.	Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon	561
33.1	Oversikt	562

33.2	Første ledd	562
33.2.1	Overordnet om første ledd	562
33.2.2	Første ledd bokstav a – rett til å vende tilbake til samme, ev. tilsvarende stilling	564
33.2.3	Første ledd bokstav b – rett til å nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene	568
33.2.4	Første ledd bokstav c – rett til å fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger	570
33.3	Andre ledd	574
33.3.1	Diskrimineringsvernet i § 33 er bare knyttet til endringer som skyldes foreldrepermisjon	574
33.3.2	Endringene må ha sammenheng med foreldrepermisjon for at § 33 skal gjelde – bevisspørsmål	574
33.4	Tredje ledd	575
33.5	Internasjonal rett	575
33.6	EU-rett	575
§ 34.	Lik lønn for arbeid av lik verdi	576
34.1	Oversikt	576
34.2	Første ledd første punktum	578
34.2.1	Likelønnsbestemmelsen gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	578
34.2.2	Det må foreligge en lønnsforskjell	578
34.2.3	Lønnsforskjellen må være innenfor «samme virksomhet»	579
34.2.4	Arbeidene som sammenlignes må være «samme arbeid eller arbeid av lik verdi»	581
34.3	Første ledd andre punktum	581
34.3.1	Lønnsforskjellen må skyldes arbeidstakernes kjønn for å være ulovlig	581
34.3.2	Markedsverdi og bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde arbeidstakere	582
34.3.3	Ansiennitet	585
34.3.4	Arbeidsutførelse og arbeidsinnsats	587
34.3.5	Særskilt kompetanse	587
34.4	Andre ledd	587
34.4.1	Retten til likelønn gjelder på tvers av fag og tariffavtaler	587
34.4.2	Lønnsforskjeller som skyldes tariffavtaler	588
34.5	Tredje ledd	589
34.5.1	Vurderingen av om arbeidene er av lik verdi	589
34.5.2	De objektive kjennetegnene ved arbeidet skal vurderes – ikke individuelle forhold	589
34.5.3	Faktorene må vurderes på en kjønnsnøytral måte	589
34.5.4	Kompetanse	589
34.5.5	Anstrengelse	590

34.5.6	Ansvar	590
34.5.7	Arbeidsforhold	591
34.6	Fjerde ledd	592
34.7	Bevisbyrde	592
34.8	Håndheving og reaksjoner	593
34.9	Internasjonal rett	594
34.9.1	FNs menneskerettskonvensjoner	594
34.9.2	ILO	594
34.9.3	Den reviderte europeiske sosialpakt	594
34.10	EU-rett	595

Kapittel 6

Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner	597	
§ 35. Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven	597	
35.1	Oversikt	597
35.2	Nærmere om Diskrimineringsnemnda	598
35.2.1	Diskrimineringsnemnda er uavhengig	598
35.2.2	Diskrimineringsnemndas organisering	598
35.2.3	Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda	599
35.2.4	Begrensningene i Diskrimineringsnemndas håndhevingskompetanse	599
35.3	Nærmere om Diskrimineringsnemndas håndhevingskompetanse	599
35.3.1	Hvilke bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven kan nemnda håndheve?	599
35.3.2	Nemnda kan ikke håndheve diskrimineringsaker i familieliv og andre rent personlige forhold	599
35.3.3	Hva går Diskrimineringsnemndas håndhevingskompetanse ut på?	600
35.3.4	Adgangen til å ilegge oppreisning og erstatning	600
35.3.5	Virksomheter som er unntatt fra Diskrimineringsnemndas håndheving	602
35.3.6	Begrenset håndhevingsadgang overfor andre forvaltningsorganer	602
35.3.7	Forholdet mellom Diskrimineringsnemnda og domstolene	603
35.4	Internasjonal rett	604
35.5	EU-rett	605
§ 36. Håndheving av reglene om universell utforming av IKT	605	
36.1	Oversikt	606
36.2	Første ledd	607
36.3	Andre ledd	607
36.4	Tredje ledd	608
36.5	Fjerde ledd	609
36.6	Femte ledd	609

§ 37. Bevisbyrde	609
37.1 Oversikt	610
37.2 Første ledd	611
37.2.1 Hva reguleres av bevisbyrderegelen?	611
37.2.2 «Delt bevisbyrde»	612
37.2.3 Bevistemaet – at diskriminering har skjedd	613
37.2.4 «Omstendigheter som gir grunn til å tro»	614
37.2.5 Krav til sannsynliggjøring	617
37.2.6 Beviskrav	620
37.2.7 Bevisføringen	621
37.2.8 Bevisvurderingen	621
37.3 Andre ledd	622
37.4 Internasjonal rett	622
37.5 EU-rett	623
§ 38. Oppreisning og erstatning	624
38.1 Oversikt	624
38.2 Første ledd	626
38.2.1 Oppreisning og erstatning – definisjoner	626
38.2.2 Hvilke bestemmelser i loven gir rett til oppreisning og erstatning ved brudd?	626
38.2.3 Hvem kan kreve oppreisning og erstatning ved brudd på loven?	627
38.2.4 Hvem kan bli erstatningsansvarlig?	627
38.3 Andre ledd	627
38.3.1 Skyldkravet er som hovedregel vanlig uaktsomhet	627
38.3.2 Arbeidsgivers ansvar gjelder uavhengig av skyld	629
38.3.3 Nærmere om arbeidsgivers ansvar for oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot trakassering og seksuell trakassering	632
38.3.4 Ved brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering gjelder alminnelige erstatningsrettslige regler	635
38.3.5 Arbeidsgivers ansvar etter skadeserstatningsloven § 2-1 og betydningen av brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd ...	636
38.4 Tredje ledd	638
38.4.1 Oversikt	638
38.4.2 Utmåling av erstatning for økonomisk tap	638
38.4.3 Utmåling av oppreisning	641
38.5 Bevisbyrde	645
38.6 Håndheving	646
38.7 Foreldelse	646
38.8 Forholdet til alminnelige erstatningsrettslige regler	647
38.9 Internasjonal rett	648
38.10 EU-rett	648

§ 39. Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap	649
39.1 Oversikt	649
39.2 Første ledd	651
39.2.1 Overordnet om første ledd	651
39.2.2 Kun grov diskriminering knyttet til etnisitet, religion og livssyn kan straffes	651
39.2.3 Tre eller flere personer må ha begått lovbruddet sammen	651
39.2.4 Hvilke overtredelser av likestillings- og diskrimineringsloven kan medføre straff etter § 39?	652
39.2.5 Overtredelsen må være grov	653
39.2.6 Skyldkrav	654
39.2.7 Strafferamme	655
39.3 Andre ledd	655
39.4 Tredje ledd	655
39.5 Fjerde ledd	656
39.5.1 Overordnet om fjerde ledd	656
39.5.2 Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven § 39 og straffelovens diskrimineringsvern	656
39.6 Internasjonal rett	656
§ 40. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig	657
40.1 Oversikt	657
40.2 Første ledd	657
40.2.1 Fullmektig i saker som behandles av Diskrimineringsnemnda	657
40.2.2 Begrepet «fullmektig»	658
40.2.3 Hva omfattes av begrepet «organisasjon»?	658
40.2.4 Krav til organisasjonens formål	658
40.2.5 Parten trenger ikke å være medlem i organisasjonen	658
40.2.6 Når kan fullmektig brukes?	659
40.3 Andre ledd	659
40.4 Tredje ledd	659
40.5 Fjerde ledd	660
40.6 EU-rett	660
 Kapittel 7	
Avsluttende bestemmelser	661
§ 41. Overgangsregler	661
41.1 Oversikt	661
41.2 Første ledd	661
41.3 Andre ledd	662
41.3.1 Dispensasjon fra tidsfristene	662
41.3.2 Søknad	662
41.3.3 Særlig tungtveiende grunner	662

41.3.4	Dispensasjonsvurderingen vil endres i takt med tiden og utviklingen	663
41.3.5	Dispensasjon for deler av IKT-løsningen	663
§ 42.	Ikrafttredelse	663
42.1	Oversikt	663
42.2	Nærmere om bestemmelsen	663
§ 43.	Videreføring av forskrifter	664
43.1	Oversikt	664
§ 44.	Endringer i andre lover	664
44.1	Oversikt	665
44.2	Nærmere om bestemmelsen	665
 Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (norsk oversettelse)		 667
Litteraturliste		679
Lovregister		683
Konvensjoner		693
Direktiver		697
Domsregister		699
Stikkordregister		709