



III KARNOV GROUP

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Dato	LOV-2017-06-16-51
Departement	Kultur- og likestillingsdepartementet
Sist endret	LOV-2024-06-14-33 fra 01.07.2024
Ikrafttredelse	01.01.2018
Endrer	LOV-2013-06-21-58, LOV-2013-06-21-59, LOV-2013-06-21-60, LOV-2013-06-21-61
Rettsområde	Arbeidsrett ► Arbeidsforhold. Sysselsetting Arbeidsrett ► Likestilling og diskriminering EU/EØS-rett ► Arbeids- og sosialpolitikk Familie-, person- og barnerett ► Personrett. Personvern Internasjonal rett ► Folkerett Internasjonal rett ► Konvensjoner. Overenskomster Samerett ► Diskriminering
Kunngjort	16.06.2017
Rettet	12.03.2025 (inkurienote § 26 c)
Korttittel	Likestillings- og diskrimineringsloven – ldl
EØS/EU/Schengen	EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 16d (direktiv 92/85/EØF), nr. 19 (direktiv 79/7/EØF), nr. 21 (direktiv 2010/41/EU), nr. 21b (direktiv 2006/54/EF), nr. 21c (direktiv 2004/113/EF), nr. 31a (direktiv 2010/18/EU). EØS-avtalen vedlegg XI nr. 5oc (direktiv (EU) 2016/2102).

Innholdsfortegnelse

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)	1
Innholdsfortegnelse	2
Kapittel 1 Innledende bestemmelser	5
Kapittel 2 Forbud mot å diskriminere	13
Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging	53
Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid	77
Kapittel 5 Særlige regler i arbeidsforhold	99
Kapittel 6 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner	118
Kapittel 7 Avsluttende bestemmelser	134
Vedlegg 1. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (autentisk engelsk tekst)	137
Part I	138
Part II	141
Part III	145
Vedlegg 2. Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (norsk oversettelse)	147
Del I	157
Del II	196
Del III	206

Karnov lovkommentarer: Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Stjernenote

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovkommentarforfattere:

Jorja Gueye, [Espen Heimdal](#), [Jan-Erik Sverre](#) og [Henrik Vaaler](#)

Lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering (*likestillings- og diskrimineringsloven* eller *ldl.*) hører under Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD).

De sentrale forarbeider til loven er [NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern](#), [Prop. 81 L \(2016–2017\)](#), [Innst. 389 L \(2016–2017\)](#), [Prop. 63 L \(2018–2019\)](#) samt etterarbeidet [NOU 2024: 8 Likestillingens neste steg — Mannsutvalgets rapport](#).

Endringslov [19. desember 2017 nr. 115](#) tilføyde [§ 26 a](#), slik at reglene om arbeidsgivers redegjørelsesplikt ble videreført. [Paragraf 44](#) ble endret. Forarbeidene til denne endringsloven er representantforslag inntatt i [Dokument 8:61 L \(2017–2018\)](#) og [Innst. 78 L \(2017–2018\)](#).

Endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#) endret [§ 13](#) sjette ledds (vernebestemmelsen) ordlyd fra arbeidsgivers plikt til å «forebygge og forhindre» til «forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering». Videre gjorde loven endringer i §§ [24](#), [26](#) og [26 a](#) som innebar en styrking av offentlige myndigheters og arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt. Paragrafene [26 b](#) og [26 c](#) ble tilføyd. Det ble foretatt en presisering av skyldansvaret i [§ 38](#) andre ledd andre punktum. Forarbeidene til denne endringsloven er [Prop. 63 L \(2018–2019\)](#), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.9.4.1](#) og [Innst. 335 L \(2018–2019\)](#).

Seneste endringslov [14. juni 2024 nr. 33](#) medførte at §§ [10](#) og [33](#), samt [§ 7](#) i diskrimineringsombudsloven, ble endret. Forarbeidene til denne endringsloven ble inntatt i [Prop. 56 L \(2023–2024\)](#) og [Innst. 348 L \(2023–2024\)](#).

De sentrale forskrifter til loven er forskrift [21. juni 2013 nr. 732](#) om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger, forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere og forskrift [2. februar 1996 nr. 110](#) om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, styrever, råd, delegasjoner m.v. – regler om håndheving og rapportering.

Øvrig rettslig regulering: Utover likestillings- og diskrimineringsloven finnes det også bestemmelser i enkelte andre lover som forbyr diskriminering på visse grunnlag, herunder lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (*arbeidsmiljøloven*) [kapittel 13](#), lov [21. juni 2013 nr. 102](#) om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (*skipsarbeidsloven*) [kapittel 10](#), lov [26. mars 1999 nr. 17](#) om husleieavtaler (*husleieloven*), lov [16. juni 2017 nr. 65](#) om eierseksjoner (*eierseksjonsloven*), lov [6. juni 2003 nr. 38](#) om bustadbyggjelag (*bustadbyggjelagslova*), lov [6. juni 2003 nr. 39](#) om burettslag (*burettslagslova*), lov [2. juni 1989 nr. 27](#) om omsetning av alkoholholdig drikk m.v. (*alkoholloven*) og lov [13. juni 1997 nr. 55](#) om serveringsvirksomhet (*serveringsloven*). I tillegg har vi også et strafferettslig diskrimineringsvern, som foruten i denne lovens [§ 39](#), fremkommer i lov [20. mai 2005 nr. 28](#) om straff (*straffeloven*) §§ [185](#) og [186](#). På et mer overordnet nivå kan Grunnloven §§ [92](#) og [98](#)

nevnes. Grunnloven [§ 92](#) slår fast at «statens myndigheter» skal respektere og sikre menneskerettighetene. Dette kravet forutsetter en ikke-diskriminerende utøvelse av lovgivende, utøvende og dømmende makt. Grunnloven [§ 98](#) gir uttrykk for et grunnlovsfestet likhets- og ikke-diskrimineringsprinsipp når den fastslår at «alle er like for loven», og at «intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling». Bestemmelsen er behandlet av Jussi Erik Pedersen i «[Alle er like for loven – likhetsnormen i Grunnloven § 98 første ledd](#)», *Jussens Venner*, 2017 s. 185–201.

Internasjonale forpliktelser: Norges internasjonale forpliktelser på diskrimineringsrettens område følger for det første av EU/EØS-samarbeidet. Både de sentrale EU-traktatene ([Traktaten om den Europeiske Union](#) (TEU) og [Traktaten om Den europeiske unions virkemåte](#) (TEUV)) og direktiver og forordninger som er vedtatt av EU, har bestemmelser som skal sikre likestilling og ikke-diskriminering. Videre vil praksis fra EFTA-domstolen og fra EU-domstolen tillegges stor vekt ved tolkningen av Norges internasjonale forpliktelser. For det andre har vi de ulike menneskerettskonvensjonene som Norge har sluttet seg til, og som er gjort til norsk lov gjennom lov [21. mai 1999 nr. 30](#) om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (*menneskerettsloven*). Prinsippet om ikke-diskriminering er nedfelt i [FNs verdenserklæring om menneskerettigheter](#) ([artikkel 7](#)), som er grunndokumentet for FNs menneskerettskonvensjoner: [konvensjon om sivile og politiske rettigheter](#) (SP-konvensjonen), [konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter](#) (ØSK-konvensjonen), [FNs barnekonvensjon](#), [FNs kvinnekonvensjon](#) (CEDAW), FNs [rasediskrimineringskonvensjon](#) (ICERD) og [konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne](#) (CRPD). Sistnevnte konvensjon er ikke inkorporert i norsk lov, men etter det folkerettslige presumsjonsprinsippet skal norsk rett tolkes i samsvar med konvensjonen. Noen av konvensjonene har et selvstendig diskrimineringsvern, men diskrimineringsvernet i flere av konvensjonene er aksessorisk. Dette innebærer at diskrimineringsforbudet knyttes til konvensjonenes øvrige rettigheter og sikrer at disse gjennomføres uten diskriminering. En grundig omtale av aksessoriske og selvstendige rettigheter gis i Marius Emberland, «[Diskrimineringsforbudet som konvensjonsbeskyttet rettighet](#)», *Jussens Venner*, 2006 s. 197–234. En nyttig fremstilling av EMDs praksis på området er tilgjengelig [her](#).

Flere av Europarådets konvensjoner har også egne bestemmelser om ikke-diskriminering, hvor [Den europeiske menneskerettskonvensjon](#) (EMK) er den mest sentrale, hvor vernet mot diskriminering er nedfelt i [artikkel 14](#). I tillegg til EMK har Europarådet vedtatt følgende konvensjoner med relevans for diskrimineringsvern: [konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner](#) CETS 210 (Istanbul-konvensjonen), [den reviderte europeiske sosialpakt – ETS nr. 163](#), [rammekonvensjon for beskyttelse av nasjonale minoriteter – ETS nr. 157](#) og [Europeisk pakt om regions- eller minoritetsspråk – ETS nr. 148](#).

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda: På diskrimineringsrettens område er det også et særskilt veilednings-, tilsyns- og håndhevingsapparat, gjennom Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda. Lovens bestemmelser må dermed ses i sammenheng med dette, herunder at den nye loven om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (lov [21. juni 2017 nr. 50](#), «diskrimineringsombudsloven») ble vedtatt og trådte i kraft samtidig som likestillings- og diskrimineringsloven, 1. januar 2018.

Formålet med den nye diskrimineringsombudsloven var å få et effektivisert diskrimineringsvern, blant annet ved å skille ut håndheveroppgavene fra ombudet og over til Diskrimineringsnemnda. Samtidig skulle nemnda styrkes, ved for det første å få myndighet til å tilkjenne erstatning og oppreisning ved brudd på diskrimineringsregelverket, for det andre at nemndas ledere skulle ha dommererfaring, samt at saker skulle behandles i én instans for å få ned saksbehandlingstiden. Ombudet fikk en ren pådriverrolle som et uavhengig organ, hvis oppgave er å følge utviklingen i samfunnet og være et sted man kan søke veiledning.

Lovshistorikk: Før 2017-loven var likestillings- og diskrimineringsreglene fordelt på fire lover: lov [21. juni 2013 nr. 58](#) om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering), lov [21. juni 2013 nr. 59](#) om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov [21. juni 2013 nr. 60](#) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) og lov [21. juni 2013 nr. 61](#) om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). Da disse 2013-lovene ble innført, innebar de i all hovedsak en videreføring av gjeldende rett, men med forholdsvis omfattende lovtekniske og språklige endringer. På bakgrunn av dette er også forarbeidene til den tidligere lovgivning relevant. De sentrale forarbeider for alle fire lover er [Prop. 88 L \(2012–2013\)](#) og [Innst. 441 L \(2012–2013\)](#), og alle lovene trådte i kraft 1. januar 2014. I korte trekk er bakgrunnen for de fire 2013-lovene følgende:

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skulle forby diskriminering av homofile og transpersoner. Transpersoner hadde ikke hatt noe eksplisitt diskrimineringsvern før denne loven trådte i kraft, og vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering hadde man tidligere bare hatt i arbeidslivet og på boligmarkedets område.

Lov om likestilling mellom kjønnene, som skulle forby forskjellsbehandling av menn og kvinner, ble første gang foreslått i [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\)](#). Dette førte ikke til noe lovvedtak og ble tatt opp på nytt i [Ot.prp. nr. 1 \(1977–78\)](#), som førte til den første likestillingsloven (lov [9. juni 1978 nr. 45](#)) som trådte i kraft 15. mars 1979. 1978-loven ble avløst av likestillingsloven av 2013.

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn videreførte i all hovedsak reglene i diskrimineringsloven av 2005 (lov [3. juni 2005 nr. 33](#)), hvis formål var å sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. De sentrale forarbeidene til 2005-loven er [NOU 2002: 12](#), [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\)](#) og [Innst. O. nr. 69 \(2004–2005\)](#).

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne videreførte i all hovedsak reglene i 2008-loven med samme navn (lov [20. juni 2008 nr. 42](#)). Sentrale forarbeider til 2008-loven er [NOU 2005: 8](#), [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\)](#) og [Innst. O. nr. 68 \(2007–2008\)](#). 2008-loven ga vern mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse på alle samfunnsområder. Før dette var det kun et eksplisitt vern i arbeidsmiljøloven, gjennom forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonshemming.

Juridisk litteratur: For en oppdatert gjennomgang av loven vises det til Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021. Boken gir meget grundige kommentarer til alle lovens bestemmelser, hvor også relevante EU-direktiver med tilhørende praksis, samt internasjonale menneskerettskonvensjoner, trekkes inn.

Særlig om diskrimineringsgrunnlaget «religion» vises det til Vibeke Blaker Strand, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse*, Gyldendal Juridisk, 2016. Særlig om diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse vises det til Tine Eidsvaag, «[Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse](#)».

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

§ 1. Formål

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Karnov lovkommentarer: § 1

Karnov Lovkommentar 1 til § 1

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av de tidligere likestillings- og diskrimineringslovenes formål om å fremme likestilling, nedfelt i diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 1](#), likestillingsloven [§ 1](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 1](#) og tilgjengelighetsloven [§ 1](#). I tillegg mente departementet at lovens formål om å hindre diskriminering også burde gå klart frem av formålsbestemmelsen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.2 side 57](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 8 side 52](#) flg. og [kapittel 30 side 310](#), og [Innst. 389 L \(2016–2017\)](#).

Bestemmelsen har ikke et selvstendig materielt innhold, den innebærer altså ingen direkte rettigheter eller plikter, verken for myndighetene eller for enkeltpersoner. Bestemmelsen vil likevel kunne ha betydning ved tolkningen av lovens øvrige bestemmelser, da disse må leses i lys av formålet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 310](#), eller som uttalt i [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.2.5](#) på [side 75](#), vil lovens formål «tjene som en viktig retningslinje for tolkning av loven».

Karnov Lovkommentar 2 til § 1 ...Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminer...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet om å fremme likestilling er en videreføring av de tidligere likestillings- og diskrimineringslover. Å «fremme likestilling» innebærer også et mål om å påvirke holdninger og øke bevisstheten om diskriminerende praksis og barrierer, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.2 side 57](#). Begrepet «likestilling» er definert i bestemmelsens andre ledd.

Formålet innebærer også at man skal arbeide for å hindre diskriminering. Diskriminering er i [§ 6](#) fjerde ledd definert som direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter §§ [9](#), [10](#) eller [11](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 1 ...kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omso...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lovens [§ 6](#) første ledd. Diskrimineringsgrunnlaget «etnisitet» omfatter blant annet nasjonal opprinnelse, hudfarge, avstamning og språk, men er ikke særskilt nevnt i formålsparagrafen, for å unngå en unødvendig komplisert lovtekst, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.1 side 57](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 1 ...andre vesentlige forhold ved en person...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Samlekategorien «andre vesentlige forhold ved en person» var ikke med i departementets forslag i [Prop. 81 L \(2016–2017\)](#), men ble tilføyd under behandlingen i Stortinget, for å gi et fleksibelt regelverk, se [Innst. 389 L \(2016–2017\) side 9](#). Det var flere høringsinstanser som hadde pekt på at verken de daværende lover eller lovforslaget tok høyde for andre diskrimineringsgrunnlag enn de som fremgikk eksplisitt, slik at en rekke diskrimineringsgrunnlag ville falle utenfor loven, blant annet overvekt, bakgrunn eller utseende, jf. [Innst. 389 L \(2016–2017\) side 9](#). Innføringen av samlekategorien «andre vesentlige forhold» gir ikke den enkelte beskyttelse mot diskriminering på grunn av slike forhold. Om den praktiske betydningen se Ballangrud/Søbstad, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, kapittel 1.2.3 side 73.

Karnov Lovkommentar 5 til § 1 ...Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like ret...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I andre ledd første punktum defineres «likestilling» slik det skal forstås i denne loven. For det første omfattes prinsippet om likeverd. Prinsippet om at alle mennesker er like mye verdt, omtales i forarbeidene som et fundament for menneskerettighetene, hvilket også er uttrykkelig slått fast i FN's verdenserklæring om menneskerettigheter, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.3 side 57](#). Samme sted presiseres at demokratiet og velferdssamfunnet også bygger på at alle mennesker har samme menneskeverd og er like verdifulle, og at likeverd innebærer «at enhver skal bli respektert for den man er, uavhengig av biologiske, sosiale og kulturelle forskjeller».

«Likeverd» kom først inn i formålsbestemmelsen til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008. Departementet uttalte i den forbindelse at begrepene «likestilling» og «likeverd» ikke står i motsetning til hverandre, men at de kan utfylle hverandre, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.2.5](#) på [side 75](#).

Likestilling omfatter videre like muligheter og like rettigheter. I forarbeidene presiseres at like formelle muligheter ikke er tilstrekkelig, alle bør også ha like reelle muligheter – mulighetene må rent faktisk kunne benyttes. Som eksempler på dette nevnes at alle skal ha like muligheter til utdanning, arbeid og inntekt, så vel som tilgang til boliger, varer og tjenester, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 11.4.1 side 75](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.3 side 57](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 1 ...Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging....

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging, handler om at dette er forutsetninger for samfunnsdeltakelse, ved at hver enkelt sine forutsetninger knyttet til funksjonsevne, språk, kulturell

bakgrunn og andre relevante diskrimineringsgrunnlag har betydning for den enkeltes reelle muligheter. Tilrettelegging er derfor nødvendig for å møte de forskjellige behovene i befolkningen, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 11.4.1 side 75](#). Tilgjengelighet er også nødvendig for samfunnsdeltakelse og like muligheter i praksis, slik at samfunnet må tilpasses befolkningens ulike behov og forutsetninger. Selv om det er vanlig å særlig tenke på tilgjengelighet i tilknytning til personer med funksjonsnedsettelse, kan dette også være relevant for andre, eksempelvis der hvor en arbeidsplass eller arbeidsvilkår ikke er tilpasset gravide arbeidstakere, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.4 side 57](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 1 ...kvinner og minoriteters stilling...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdahl](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

En av hovedgrunnene til å samle alle diskrimineringsgrunnlag i en felles lov var å sikre et mer helhetlig og rettferdig diskrimineringsvern hvor alle diskrimineringsgrunnlag gis like god beskyttelse. Når formålsbestemmelsen likevel fremhever kvinner og minoriteters stilling, henger det sammen med at departementet og et flertall av høringsinstansene ikke fant «noen motsetning mellom å ha en felles lov og å fremheve i formålsbestemmelsen de gruppene som er mest utsatt for diskriminering», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.5 side 57](#). Se i denne sammenheng Vibeke Blaker Strand «[Forenklingsjuss – En trussel mot individers vern mot kjønnsdiskriminering?](#)», *Lov og Rett*, 2015.

At loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling, er også i tråd med EU-retten. I fortalen til rasediskrimineringsdirektivet ([2000/43/EF](#)) og rammedirektivet ([2000/78/EF](#)) er det synliggjort at kvinner er mer utsatt for diskriminering på grunn av kjønn i kombinasjon med andre diskrimineringsgrunnlag – såkalt «dobbel» eller «sammensatt» diskriminering. Forarbeidene er imidlertid klare på at det at loven særlig skal ta sikte på å bedre kvinners stilling, ikke skal tolkes slik at det begrenser adgangen til positiv særbehandling av menn, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 310](#).

Minoriteter skal her forstås som minoriteter innenfor alle lovens diskrimineringsgrunnlag, for eksempel etniske og religiøse minoriteter, homofile og lesbiske eller personer med funksjonsnedsettelse, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 1.2 side 16](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 1 ...Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshem...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdahl](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes, er en videreføring av formålsbestemmelsen i [diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013](#).

Denne presiseringen er tatt inn for å tydeliggjøre at det er samfunnets utforming som er problemet, ikke den enkeltes funksjonsnedsettelse. Altså slik at det er i møte med samfunnet at enkelte personers funksjonsevne blir nedsatt, fordi ulike barrierer gjør at disse hindres fra å delta i samfunnet på lik linje med andre, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.9 side 59](#). Dette blir gjerne kalt en relasjonell forståelse av funksjonshemming.

§ 2. Saklig virkeområde

Loven gjelder på alle samfunnsområder.

Loven gjelder ikke ved diskriminering på grunn av alder i forhold som reguleres av [arbeidsmiljøloven kapittel 13](#) og [skipsarbeidsloven kapittel 10](#).

Departementet kan gi forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere etter [arbeidsmiljøloven § 1-7](#) første ledd.

Karnov lovkommentarer: § 2

Karnov Lovkommentar 1 til § 2

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 10 L \(2017–2018\) punkt 3.2 side 3](#), [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 9.1 side 61](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 9 side 57](#) flg., [Innst. 158 L \(2009–2010\) punkt 2.2](#), [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) kapittel 5 til kapittel 7 side 33](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.3 side 76](#), [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 9.2 side 70](#) flg., [Ot.prp. nr. 1 \(1977–78\) kapittel 3 side 5](#) flg. og [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\) punkt 3.1 side 19](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen fastsetter lovens saklige virkeområde. Loven gjelder på alle samfunnsområder, herunder innenfor familieliv og rent personlige forhold. Loven skal imidlertid ikke håndheves innen familieliv og rent personlige forhold. Se diskrimineringsombudsloven [§ 7](#) andre ledd, [Innst. 389 L \(2016–2017\) side 9](#) og [Prop. 10 L \(2017–2018\) punkt 3.2 side 3](#).

Se også [DIN-2019-182](#), [LDN-2009-31](#), [LDN sak 12/733](#) og [DIN-2018-146](#). Sistnevnte gjaldt trakasserende uttalelser på grunn av etnisitet, via SMS i forbindelse med kjøp og salg på FINN.no. Nemnda fant at tekstmeldingene var uakseptable og objektivt sett av krenkende karakter, og at de ikke gjaldt rent personlige forhold.

Begrepene «familieliv og andre rent personlige forhold» skal forstås på samme måte som etter de tidligere diskrimineringslover, og det følger av forarbeidene at begrepene skal tolkes snevert, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 9.1.2.4 side 62](#). Om forholdet er av personlig art, må vurderes konkret, og forarbeidene angir at dette bare omfatter forholdet mellom nære familiemedlemmer, forhold som berører den enkeltes integritet, eller strengt private disposisjoner, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 9.1.9.1 side 68](#).

For en grundig drøftelse av lovens virkeområde for foreninger se Ballangrud/Søbstad, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i [kapittel 2.2.3](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Vernet knyttet til diskrimineringsgrunnlaget «alder» reguleres også av arbeidsmiljøloven (lov [17. juni 2005 nr. 62](#)) og lov [21. juni 2013 nr. 102](#) om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (*skipsarbeidsloven*). Diskrimineringsvernet i de respektive lovenes [kapittel 13](#) og [kapittel 10](#) omfatter politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder, og gjelder alle sider ved arbeidsforholdet. For aldersdiskriminering i arbeidsforhold er det altså ikke likestillings- og diskrimineringsloven som regulerer dette.

Dette reflekteres også i at «alder» ikke er blant de diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av arbeidsgivers plikt til aktivt likestillingsarbeid i [§ 26](#), se nærmere om dette i kommentarene til bestemmelsen. Se også [LB-2019-190061](#), hvor det ble lagt til grunn at likestillings- og diskrimineringsloven ikke gjaldt særaldersgrense for ansatte i Redningshelikoptertjenesten.

Karnov Lovkommentar 4 til § 2 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere.

§ 3. Geografisk virkeområde

Loven gjelder i hele riket, herunder på Svalbard og Jan Mayen. Loven gjelder også på faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, og på norske skip og norske luftfartøyer, uansett hvor de befinner seg.

[Kapittel 3](#) om universell utforming og individuell tilrettelegging, og [§§ 24, 25](#) og [26](#) om aktivt likestillingsarbeid for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse, gjelder likevel ikke på Svalbard og Jan Mayen, installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel, norske skip i utenriksfart og på norske luftfartøyer. Kongen kan gi forskrift om anvendelsen av de nevnte bestemmelsene på disse områdene.

Karnov lovkommentarer: § 3

Karnov Lovkommentar 1 til § 3

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 9.2 side 68](#) flg. og [kapittel 30 side 311](#), [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.3 side 76](#) flg. og [kapittel 18 side 250](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 9.2.8.4 side 80](#) flg. og [kapittel 20 side 204](#) og [205](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 3 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir lovens geografiske virkeområde. Begås handling utenfor dette området vil den ikke være omfattet av diskrimineringsvernet etter likestillings- og diskrimineringsloven. Loven gjelder «i hele riket», og det presiseres at Svalbard og Jan Mayen hører under dette. De norske bilandene i Antarktis vil ikke inngå i det geografiske virkeområdet, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 20 side 204](#).

Første ledd andre punktum sier at loven også gjelder for faste og flyttbare installasjoner i virksomhet på norsk kontinentalsokkel. Det betyr typisk at boreplattformer på norsk kontinentalsokkel, uavhengig av registreringsnasjonalitet, vil være omfattet av loven, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 20 side 205](#).

Også «norske skip og luftfartøy» nevnes særskilt som omfattet av loven. Loven vil gjelde for disse uavhengig av hvor i verden de befinner seg. Hva som skal oppfattes som norske skip og luftfartøy, beror på henholdsvis sjøfarts- og luftfartslovgivningen, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 20 side 205](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 3 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

I andre ledd fremgår det at [kapittel 3](#) om universell utforming og individuell tilrettelegging likevel ikke gjelder på Svalbard, Jan Mayen, installasjoner i virksomheter på norsk kontinental sokkel, norske skip i utenriksfart og på norske luftfartøyer. Det samme gjelder reglene om aktivt likestillingsarbeid i §§ [24](#), [25](#) og [26](#) for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse. Når dette unntaket er begrenset til å gjelde funksjonsnedsettelser, innebærer det at loven gjelder fullt ut for de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Unntaket andre ledd oppstiller, medfører ikke at personer som ville hatt rettigheter i riket for øvrig, ikke har rett på tilrettelegging overhodet. For det første kan det i enkelte tilfeller utledes en tilretteleggingsplikt av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#), som gjelder fullt ut. Videre kan tilretteleggingsplikt utledes av annet lovverk, som eksempelvis luftfartsloven. Tilretteleggingsplikt kan også følge av internasjonale forpliktelser Norge er pålagt som følge av konvensjoner mv., eksempelvis [EMK](#) og [FNs barnekonvensjon](#).

Norske skip er bare unntatt reglene om universell utforming, individuell tilrettelegging og aktivt likestillingsarbeid i forbindelse med funksjonsnedsettelser dersom skipene er del av utenriks trafikk. Norske skip i innenriks trafikk er underlagt loven i sin helhet.

Norske luftfartøy er unntatt reglene om universell utforming, individuell tilrettelegging og aktivt likestillingsarbeid i forbindelse med funksjonsnedsettelser uavhengig av om trafikken er innenriks eller utenriks. Unntaket gjelder bare for luftfartøyene, og flyplasser er underlagt loven i sin helhet.

I andre ledd siste punktum fremgår det at bestemmelsene likevel kan gjøres gjeldende på disse områdene dersom dette fastlegges i forskrift. Det er pr. januar 2025 ikke gitt noen forskrift om dette.

§ 4. Ufravikelighet

Bestemmelsene i denne loven, og forskrifter gitt i medhold av loven, kan ikke fravikes ved avtale.

Karnov lovkommentarer: § 4

Karnov Lovkommentar 1 til § 4

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av likestillingsloven [§ 4](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 4](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 4](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 4](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 311](#) og [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 20 side 158](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 4 ...Bestemmelsene i denne loven, og forskrifter gitt i medhold a...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen slår fast at rettigheter og plikter utledet av lov, og forskrift i medhold av lov, ikke kan fravikes gjennom avtale, det vil si et ufravikelighetsprinsipp. Ufravikeligheten rammer både individuelle og kollektive avtaler, og avtalevilkår i strid med loven. Arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven har tilsvarende bestemmelser knyttet til sine respektive kapitler om vern mot diskriminering, se arbeidsmiljøloven [§ 13-9](#) andre ledd og skipsarbeidsloven [§ 10-9](#) andre ledd.

Avtalebegrepet må ikke tolkes snevert, bestemmelsen skal ramme alle avtaler som har et diskriminerende innhold, og både direkte og indirekte diskriminerende avtaleinnhold omfattes. Avtalebegrepet favner også om reglementer og vedtekter. En slik tolkning er i samsvar med EU-retten, hvor det eksempelvis i [2006/54/EF artikkel 23](#) heter at alle vilkår i strid med prinsippet om likebehandling «i individuelle eller kollektive kontrakter eller overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstendige erhverv og fag samt for arbeidstager- og arbeidsgiverorganisationer» er omfattet av ufravikeligheten.

Ballangrud/Søbstad drøfter i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i kapittel 4.2.2 på side 96 om bestemmelsen også rammer inngåelse av en forliksavtale som avslutter tvist i en diskrimineringssak, og peker på at ordlyden tilsynelatende rammer også en slik avtale, men at løsningen ikke er sikker. Videre refereres det til den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 1-9](#) for en relevant sammenligning. Denne bestemmelsen tolkes slik at den ikke er til hinder for at det inngås avtale om en minnelig løsning etter at søksmål er reist, selv om løsningen avviker fra ufravikelige bestemmelser i loven, jf. [Rt-2006-1525](#).

Konsekvensen av en avtale eller et avtalevilkår i strid med ufravikelighetsbestemmelsen vil være tilsidesettelse eller endring av det diskriminerende innholdet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 311](#).

§ 5. FNs rasediskrimineringskonvensjon

De forente nasjoners internasjonale [konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering](#) gjelder som norsk lov.

Karnov lovkommentarer: § 5

Karnov Lovkommentar 1 til § 5

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskrimineringsloven om etnisitet [§ 5](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 5.2.6 side 40](#) og [kapittel 30 side 311–312](#), og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 8 side 52](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 5 ...De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Norge ratifiserte FNs rasediskrimineringskonvensjon den 6. august 1970, og konvensjonen ble inkorporert i norsk lov i forbindelse med vedtakelsen av [diskrimineringsloven av 2005](#), se dennes [§ 2](#), og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 8 side 52](#) flg.

Konvensjonen er inntatt som vedlegg til loven, [vedlegg 1](#) med original engelsk tekst, og [vedlegg 2](#) med norsk oversettelse.

I konvensjonens [artikkel 1](#) nr. 1 defineres «rasediskriminering» som

«enhver forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstiging på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse som har som formål eller virkning å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, på like vilkår, innenfor det politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området, eller innenfor andre områder av det offentlige liv.»

I nr. 2 følger at konvensjonen ikke får anvendelse for forskjellsbehandling mellom statsborgere og ikke-statsborgere.

Bestemmelsen fastslår at rasediskrimineringskonvensjonen skal gjelde «som norsk lov», men bestemmelsen gir ikke uttrykk for konvensjonens trinnhøyde eller om den skal gis forrang ved eventuell rettighetskonflikt. Ved motstrid med andre lover må avveiningen løses på grunnlag av alminnelige rettskildeprinsipper, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 20 side 203](#).

Selv om konvensjonen gjelder «rasediskriminering», er ikke begrepet «rase» brukt i lovteksten. FNs rasediskrimineringskomité (CERD) anbefalte at Norge tok begrepet inn i lovteksten i tillegg til øvrige grunnlag, se [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 10.4.1.2 side 69](#). Departementet vurderte dette, men kom frem til at det ikke var behov for å innta begrepet i loven, da det er klart at oppfatninger eller forestillinger om en persons «rase» vil omfattes av etnisk diskriminering. Departementet begrunnet også dette med at det i bekjempelsen av rasisme er viktig å bli kvitt forestillingen om at mennesker kan deles inn i ulike raser, og at bruken av uttrykket «rase» i lovteksten nettopp kunne bidra til å bekrefte slike forestillinger.

Kapittel 2 Forbud mot å diskriminere

§ 6. Forbud mot å diskriminere

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter [§§ 7](#) og [8](#) som ikke er lovlig etter [§§ 9](#), [10](#) eller [11](#).

Karnov lovkommentarer: § 6

Karnov Lovkommentar 1 til § 6

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsforbudet er en videreføring av det som fulgte av den tidligere diskrimineringslovgivningen. Derfor er både rettspraksis og forarbeider knyttet til de tidligere diskrimineringslovene fremdeles relevante ved tolkningen av bestemmelsen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.1 side 99](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 11 side 81](#) flg., [kapittel 12 side 99](#) flg., [kapittel 13 side 113](#) flg., [kapittel 30 side 312](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 10 side 61](#) flg., [punkt 12.4 side 82](#) flg., [kapittel 16 side 110](#) flg., [kapittel 20.1 side 158](#) flg., [punkt 20.2 side 167](#), [punkt 20.3 side 176](#), [punkt 20.4 side 179](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\)](#), [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\)](#), [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\)](#) og [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\) kapittel 8 side 39](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 6 ...Diskriminering på grunn av...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Se fjerde ledd, som sier at det med diskriminering menes «direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter [§§ 7](#) og [8](#) som ikke er lovlig etter [§§ 9](#), [10](#) eller [11](#).» Begrepet er synonymt med lovstridig forskjellsbehandling. Se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 11.1 side 81](#).

Diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsarbeid eller midlertidig arbeid er kun forbudt i arbeidslivet. Diskriminering på grunn av alder reguleres av arbeidsmiljøloven [§ 13-1](#) og skipsarbeidsloven [§ 10-1](#). Merk at Grunnlovens diskrimineringsforbud i [§ 98](#) ikke er avgrenset på samme måte.

Det er krav om årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene, jf. «på grunn av».

Høyesterett har i avgjørelsen inntatt i [Rt-2014-402 avsnitt 55](#) lagt til grunn at den innklagede må ha lagt «avgjørende vekt» på det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget for at det skal foreligge forskjellsbehandling i strid med loven.

Karnov Lovkommentar 3 til § 6 ...kjønn...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsgrunnlaget forbyr forskjellsbehandling på grunn av personers kjønn. Både menn og kvinner beskyttes mot diskriminering på grunn av sitt kjønn. I formålsparagrafens tredje ledd

uttrykkes det at man i særlig grad tar sikte på å bedre kvinners stilling. Dette skal ikke forstås på en måte som begrenser menns rettigheter etter [§ 6](#), det er derimot inntatt for å belyse de særlige utfordringer kvinner står overfor. Formålet om å særlig bedre kvinners stilling har vært lovbestemt siden likestillingsloven av 1978, se blant annet [Ot.prp. nr. 1 \(1977–78\) punkt 3.1](#) side [5–6](#). Det bemerkes samtidig at fokuset på menns stilling har økt den seneste tiden. I 2024 leverte det såkalte «Mannsutvalget» sin rapport, inntatt i [NOU 2024: 8](#).

Diskriminering på grunn av transseksualisme regnes ikke som diskriminering på grunn av kjønn, men omfattes av de egne diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

I Diskrimineringsnemndas sak 19/200 (vedtak 6. mars 2020) var det spørsmål om et treningssenter diskriminerte en kunde på grunn av kjønn ved å ikke ha rutiner som forhindret at kvinnelige renholdsarbeidere kom inn i herregarderoben mens den var i bruk. I sin konklusjon var nemnda tydelige på at rutinene var kjønnsdiskriminerende, fordi det var naturlig at mannlige kunder fikk mindre lyst til å bruke senterets garderobeanlegg på grunn av disse vaskerutinene. Det var heller ikke uforholdsmessig byrdefullt for senteret å opparbeide renholdsrutiner som eliminerte problemet.

I [DIN-2020-342](#) (vedtak 6. januar 2021) var det spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn, subsidiært på grunn av alder. Klager anførte at Norges kampsportforbunds plan for gradvis gjenåpning av kontakttrening i breddeidretten etter koronapandemien var diskriminerende fordi de hadde gjenåpnet kun for kvinnelige medlemmer og menn under 26 år. Nemnda kom til at klager var behandlet dårligere, og at det klart var en sammenheng mellom kjønn og den dårligere behandlingen. Det sentrale spørsmålet var om Innklagde hadde sannsynliggjort at forskjellsbehandlingen likevel var lovlig jf. [§ 9](#), eller at det var grunnlag for positiv særbehandling etter [§ 11](#). Nemnda fant at Innklagde ikke hadde sannsynliggjort at det var nødvendig å bruke *kjønn* som kriterium for å oppnå formålet om smittevern, et formål som i seg selv var saklig. Nemnda konkluderte med at Innklagde hadde diskriminert klager på grunn av kjønn og tok derfor ikke stilling til den subsidiære anførselen om diskriminering på grunn av alder.

Karnov Lovkommentar 4 til § 6 ...graviditet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Graviditet var tidligere en del av diskrimineringsgrunnlaget kjønn. For å markere hvor strengt forbudet mot graviditetsdiskriminering er, fant man grunn til å skille dette ut som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Dette er ikke ment å medføre noen realitetsendring.

Graviditet skal ikke tolkes snevert, også graviditetsrelatert fravær er vernet. En sak som illustrerer dette, er [DIN-2018-410](#). Saken gjaldt spørsmål om en kvinne ble diskriminert på grunnlag av graviditet da hun ikke ble tilbudt ny rammeavtale som ekstravakt ved et sykehjem i Oslo kommune. Klageren i saken fant ut at hun var gravid før rammeavtalen løp ut. Etter dette hadde kvinnen noe svangerskapsrelatert sykefravær og fravær i forbindelse med legebesøk. Da rammeavtalen løp ut, fikk hun ikke tilbud om ny rammeavtale ved sykehjemmet. Det ble holdt et møte mellom kvinnen og arbeidsgiver, der arbeidsgiver forklarte at årsaken til at ny rammeavtale ikke ble tilbudt var kvinnens sykefravær. Begrunnelsen ble ansett som tilknyttet arbeidstakerens graviditet, og følgelig som diskriminerende forskjellsbehandling.

I avgjørelse fra EMD av 4. februar 2021 Jurčić mot Kroatia ([EMD-2015-54711-J](#)) konstaterte EMD at det forelå direkte kjønnsdiskriminering ved at en kvinne ble nektet utbetaling av sykepenger fra et kvasi-offentlig organ som administrerer Kroatias universelle helsetilbud. EMD fant det bevist at kvinnen ble nektet ytelsen som følge av at hun ble syk i forbindelse med graviditet ved

prøverørsbefruktning. Avgjørelsen er også egnet til å vise rekkevidden av kjønn som diskrimineringsgrunnlag.

Også [DIN-2020-57](#) viser rekkevidden av vernet for gravide. Saken gjaldt påstand om diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel ved at klager likevel ikke fikk tiltre tilbudt stilling som kosmetisk sykepleier ved en privat helseklinikk da hun opplyste om at hun var gravid. Nemnda konkluderte med at helseklubben hadde diskriminert klager på grunn av graviditet og forestående permisjon ved fødsel. Klager ble tilkjent oppreisning og erstatning i saken.

I sak [DIN-2021-632](#) ble det konstatert brudd på diskrimineringsforbudet da nemnda fant det sannsynliggjort at tilbud om fast ansettelse ble trukket som følge av at kvinnen søkte om lovlig fravær for behandling av ufrivillig barnløshet.

I [LDN-2010-14](#) ble det konstatert brudd på diskrimineringsforbudet ved at en kvinnelig turnuslege som ammet etter graviditet, ikke fikk tilrettelagt turnusordningen sin «slik at turnustjenesten kunne kombineres med amming og samtidig gis et faglig innhold som kunne godkjennes».

Sak [LDN-2006-24](#) dreide seg om et universitets manglende tilrettelegging av eksamen i forbindelse med at en kvinne var fraværende på eksamensdagen fordi hun lå på sykehuset i forbindelse med fødsel. Kvinnen ba om utsatt eksamen, men fikk avslag, slik at hennes studium ble utsatt med ett år. Det ble her vist til at fravær på grunn av fødsel er gitt et særskilt vern, og at «forbudet mot fødsels- eller graviditetsrelatert forskjellsbehandling skal være tilnærmet absolutt».

Saken [LDN-2011-37](#) gjaldt blant annet fravær grunnet assistert befruktning, hvor nemnda fant at «prøverørsbehandling for å bli gravid og graviditet må ses under ett». I EU-domstolens sak [C-506/06](#) fant domstolen at «graviditet» ikke omfatter forsøk på å bli gravid, men at forskjellsbehandling knyttet til dette likevel vil kunne utgjøre kjønnsdiskriminering.

Se også arbeidsmiljøloven [§ 15-9](#) og lov [8. mars 2024 nr. 9](#) om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) [§ 10-6](#), som begge verner mot usaklig forskjellsbehandling.

Karnov Lovkommentar 5 til § 6 ...permisjon ved fødsel eller adopsjon...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, men samtidig en forlengelse og presisering av diskrimineringsvernet ved graviditet. Mors permisjon de første seks ukene etter fødsel, ammeferie og foreldrepermisjon er eksempler på forhold som har vern mot diskriminering.

Med «permisjon ved fødsel og permisjon» siktes det til permisjonsrettighetene etter arbeidsmiljøloven §§ [12-3](#), [12-4](#), [12-5](#) og [12-8](#), lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd (folketrygdloven) [§ 14-12](#) og universitets- og høyskoleloven [§ 10-6](#).

I tillegg omfattes arbeidsmiljøloven [§ 12-1](#). Se også [DIN-2018-11](#) og [LDN-2016-14](#), som begge er vurdert etter den tidligere [likestillingsloven av 2013](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 6 ...omsorgsoppgaver...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Omsorgsoppgaver er nå skilt ut som et selvstendig grunnlag for å tydeliggjøre vernet og for å markere at også menn er beskyttet mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver. Tidligere var dette en del av kjønnsdiskrimineringen. Dette er en presisering og er ikke ment som en realitetsendring.

Grunnlaget omfatter omsorgsoppgaver for nærstående. I henhold til [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 312](#) faller andres barn, venner, naboer, nevøer, nieser, tanter og onkler normalt utenfor. Det er den nærmeste familien vernet gjelder. Kjernen vil være omsorg for små barn, men også omsorg for foreldre, større barn og partnere vil kunne omfattes dersom forholdene tilsier at det er nødvendig og den som mener seg diskriminert faktisk gir pleie og omsorg til personen. Omsorg for fosterbarn omfattes også. Grunnlaget omfatter antakelse om at en person har omsorgsoppgaver, for eksempel forskjellsbehandling grunnet en antakelse om at en person har gamle foreldre som krever omsorg. Se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 11.9.2.3 side 93](#).

Diskrimineringsforbudet innebærer også en viss plikt til å tilrettelegge. Se imidlertid [LDN-2011-13](#), hvor nemnda konkluderte med at manglende tilrettelegging av arbeidstiden for en gruvearbeider ikke innebar diskriminering. Tilsvarende i Diskrimineringsnemndas sak [DIN-2020-73](#), som gjaldt en arbeidsgiver som ikke etterkom arbeidstakers ønske om å arbeide deltid, og hvor arbeidsgiver ble hørt med at arbeidsoppgavene som tillå stillingen, gjorde det svært lite praktisk å arbeide deltid.

I [DIN-2020-294](#) vurderte nemnda diskriminering som følge av at klager ikke ble kalt inn til intervju til en utlyst stilling som barnehageassistent. Klageren hadde tidligere vært vikar i denne barnehagen og hadde da hatt noe fravær som følge av omsorgsoppgaver samt egen funksjonsnedsettelse. Arbeidsgiveren kunne ikke sannsynliggjøre at det var andre forhold enn dette fraværet som gjorde at klageren ikke hadde blitt innkalt til intervju, og nemnda konkluderte følgelig med diskriminering.

Karnov Lovkommentar 7 til § 6 ...etnisitet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovgiver har for dette diskrimineringsgrunnlaget gått lenger i å definere innholdet, ved at man har utdypet innholdet i [§ 6](#) første ledd siste punktum. Her heter det at etnisitet blant annet omfatter «nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk». Definisjonen er ikke uttømmende, og vernet mot diskriminering på grunn av etnisitet omfatter alle etniske grupper, uavhengig om de utgjør en majoritet eller en minoritet i samfunnet, men vil i praksis ha størst betydning for etniske minoriteter, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 8.8.5 side 58](#).

Diskrimineringsgrunnlaget har både en objektiv og en subjektiv side. I dette ligger det at en etnisk tilhørighet både kan være selvtilskrevet og tilskrevet av andre. Etnisitet omfatter for det første objektivt konstaterbare forskjeller, som fødested, oppvekststed, språk mv. For det andre vil det også omfatte individers relasjonelle og situasjonelle tilknytning til grupper og kulturer. De ytre rammene for hva som omfattes av etnisitetsbegrepet, vil derfor ikke kunne skarpt avgrenses og defineres. Forarbeidene har lagt til grunn at det til en viss grad vil være opp til praksis å trekke opp grensene for hva som skal anses for å være etnisk betinget diskriminering, og hva som vil falle utenfor, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.1.8.2 side 87–88](#).

I sakene [DIN-2019-16](#) og [DIN-2019-43](#) var det spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet, ved at to polske fiskere mottok lavere lønn enn sine norske kollegaer. Arbeidsgiver kunne ikke godtgjøre hvorfor arbeiderne var lønnet lavere enn norske kollegaer i tilsvarende eller sammenlignbare stillinger. Det ble derfor konkludert med diskriminering på grunn av etnisitet, et utgangspunkt om forskjellig lønn kan ikke aksepteres på bakgrunn av bosted eller opprinnelsesland.

Saken [DIN-2018-264](#) gjaldt spørsmålet om en butikk hadde handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet i forbindelse med mistanke om naskeri. En østeuropeisk kunde ble mistenkt for naskeri, hvilket viste seg å være uriktig. Butikksjefen kunne ikke sannsynliggjøre noen annen grunn enn kundens østeuropeiske opphav som grunnlag for mistanken, og nemnda konkluderte derfor med at kunden var blitt diskriminert.

Se også [LDN-2006-18](#), som gjaldt utleie av bolig, hvor norsk statsborgerskap var satt som vilkår for leietaker, og Likestillings- og diskrimineringsombudets [sak 14/187](#), som gjaldt et krav om 10 års forutgående norsk statsborgerskap for å bli ansatt i en stilling i Forsvaret. Motsatt [sak 08/1659](#), hvor det ikke ble ansett som indirekte diskriminering på grunn av etnisitet at en bank hadde stilt krav om norsk statsborgerskap for å innvilge forbrukslån. I [sak 08/670](#) ble en banks krav om folkeregistrert bostedsadresse og varig norsk personnummer ansett for å kunne utgjøre forskjellsbehandling på grunn av nasjonal opprinnelse, men ikke tilstrekkelig kvalifisert til å utgjøre brudd på loven.

I sak [LDN-2016-40-1](#) ble det ikke ansett som diskriminering at et sykehus ikke kunne tilby donorsæd fra en donor med samme landbakgrunn til et par som fikk tilbud om assistert befruktning.

Språkkrav vil også kunne rammes av forbudet mot etnisk diskriminering. Språkkrav ved ansettelse er tillatt, så lenge det anses som en nødvendig kvalifikasjon for stillingen, se [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.8.4 side 103](#). Det forutsettes at kravene er tilpasset den aktuelle stillingen og arbeidsoppgavene. Se Likestillings- og diskrimineringsombudets sak 13/322, som gjaldt en barnehageassistent som hadde fungert i stillingen i seks år, og som ikke fikk arbeidsavtalen forlenget. Se også [LDN-2013-52](#), som gjaldt manglende bruk av tolk under politiavhør.

EUs rasediskrimineringsdirektiv (direktiv [2004/43/EF](#)) er ikke en del av [EØS-avtalen](#), men er i praksis gjennomført i norsk rett. EU-domstolen har lagt til grunn en noe snevrere forståelse av «etnisk opprinnelse» enn norsk forvaltningspraksis. Se til illustrasjon sak [C-688/15](#) og [LDN-2011-18](#) og [DIN-2019-439](#), som gjaldt henholdsvis ulik behandling av visumsøknader og krav om norsk pass og personnummer for å motta BankID.

Karnov Lovkommentar 8 til § 6 ...religion...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Religion er ikke definert i loven. I lovforarbeidene til tros- og livssynssamfunnsloven, [Prop. 130 L \(2018–2019\) kapittel 24 side 253](#) er det uttalt at «en trosoppfatning vil normalt innebære en overbevisning om at det finnes en overjordisk virkelighet, som går utover grensene for det allment sansbare, med avgjørende betydning for mennesket».

Religion er et selvstendig diskrimineringsgrunnlag og det er ingen krav om tilknytning til etnisitet. Det er likevel i praksis ofte en flytende overgang mellom de to diskrimineringsgrunnlagene. Ingen skal diskrimineres for å praktisere eller uttrykke sin tro, og man skal kunne uttrykke sin tro i offentligheten. Religion omfattes også av det strafferettslige diskrimineringsvernet, se straffeloven §§ [185](#) og [186](#).

Diskrimineringsvernet er en forutsetning for retten til religionsfrihet, som er nedfelt i Grunnloven § [16](#), EMK [artikkel 9](#), [FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter](#) (ØSK) og [FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter](#) (SP). De samme konvensjonene forbyr diskriminering på grunn av religion. I EU gjelder direktiv [2000/78/EF](#) (EUs rammedirektiv for likebehandling i arbeidslivet). Direktivet er ikke en del av [EØS-avtalen](#), men er i praksis gjennomført i norsk rett.

Det følger av lovforarbeidene at retten til å ikke bli diskriminert på grunn av religion må tolkes i tråd med EMK [artikkel 9](#) og praksis fra EMD, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 11.2.3.7 side 84](#). Se [HR-2018-1958-A](#), som henviser til [EMD-2010-48420](#) *Eweida mfl. mot Storbritannia*, som gjaldt henholdsvis retten til å bære synlig kors til uniform og retten til som registerfører hos notarius publicus å nekte registrering av partnerskap med henvisning til religiøs tro. Det følger av avgjørelsen (avsnitt 80–82) at retten til religionsfrihet bare omfatter holdninger av en viss klarhet, alvorlighet, sammenheng og viktighet, og at ikke enhver handling som er inspirert, motivert eller påvirket av religion, utgjør et uttrykk for den religiøse troen.

For at en handling inspirert eller påvirket av religion skal være omfattet av vernet, forutsettes det at det er en nær tilknytning.

Se også EMDs dom 1. juli 2014 S.A.S mot Frankrike, som gjaldt bruk av ansiktsdekkende hodeplagg på offentlig sted. Avgjørelsen er fulgt opp i [DIN-2018-48](#), som gjaldt krav om håndhilsning for ansettelse ved en skole i Oslo.

I tilfeller hvor det oppstår konflikt mellom religionsfriheten og diskrimineringsvernet, må det foretas en avveining mellom rettighetene. Se til illustrasjon [HR-2018-1958-A](#), som gjaldt en katolsk fastlege som mistet sin fastlegeavtale som en følge av at hun nektet spiral på kvinnelige pasienter.

Se ellers fra nemndas praksis:

[DIN-2021-258](#)

[LDN-2014-46](#) (NRK)

[LDN-2017-2](#) (Blidensol sykehjem)

[DIN-2018-48](#)

[DIN-2018-325](#)

[LDN-2012-30](#)

Av sentral internasjonal praksis kan det vises til:

[C-157/15](#) Achbita

[C-188/15](#) Bougnaoui

[C-414/16](#) Egenberger

EMDs avvisningsavgjørelse 12. mars 2020, 43726/17 Grimmark mot Sverige

Karnov Lovkommentar 9 til § 6 ...livssyn...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot diskriminering på grunn av livssyn har nær sammenheng med grunnlaget religion. Vernet omfatter det som mennesker tror på om livet og verden, om det finnes en høyere makt eller ikke, og hvilken etikk man bør leve etter. Ateister og agnostikere er omfattet. Også andre livssyn kan omfattes av grunnlaget. I forarbeidene til den tidligere diskrimineringsloven om etnisitet, [Ot.prp. nr.](#)

[33 \(2004–2005\) punkt 10.1.8.8 side 90](#), legges det til grunn at religion og livssyn skal sidestilles, og at også sekulære livssyn er omfattet av diskrimineringsforbudet. Til illustrasjon konkluderte nemnda i [LDN-2016-26](#) med at veganisme er omfattet av diskrimineringsgrunnlaget livssyn.

Livssyn er omfattet av det strafferettslige diskrimineringsvernet, jf. straffeloven §§ [185](#) og [186](#).

Livssyn er vernet gjennom EMK [artikkel 9](#), og det er i lovforarbeidene lagt til grunn at vernet skal tolkes vidt, se [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.1.8.8 side 90](#). Se til illustrasjon EMDs dom 25. mai 1993 *Kokkinakis mot Hellas* avsnitt 33 ([EMD-1988-14307](#)).

I sak [DIN-2019-45](#) var spørsmålet om et Noahidisk livssyn var vernet, men nemnda henla saken fordi de anså at Klager kun hadde gitt uttrykk for sin personlige oppfatning av hvordan et kommunalt tilbud burde praktiseres overfor kommunens brukere av tilbudet. I [DIN-2020-49](#) slo nemnda fast at den enkeltes personlige oppfatning om rovdyrpolitikk ikke var vernet under «livssyn».

Karnov Lovkommentar 10 til § 6 ...funksjonsnedsettelse...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «funksjonsnedsettelse» har samme innhold som begrepet «nedsatt funksjonsevne», som ble brukt i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Endringen var begrunnet med et ønske om et mindre stigmatiserende og mer nøytralt og presist begrep.

«Funksjonsnedsettelse» skal tolkes vidt og omfatter for det første tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Eksempler er nedsatt bevegelse-, syns- og hørselsfunksjon, men vernet begrenses ikke til slike funksjonsnedsettelser. For det andre omfattes også nedsatt kognitiv funksjon og nedsatt intellektuell funksjon, og det samme gjør funksjonsnedsettelser som skyldes allergi, hjerte- eller lungesykdommer. Også psykiske lidelser er vernet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 s. 313](#). Se til illustrasjon:

[DIN-2018-75](#) og [LDN-2015-48](#), om nedsatt hørsel.

[LDN-2014-29](#) og [DIN-2019-362](#), om nedsatt syn.

[LDN-2015-68](#) – revmatisme

[LDN-2009-40](#) – epilepsi

[DIN-2018-27](#) – allergier

[HR-2022-350-A](#) og [LDN-2015-73](#) – dysleksi

[DIN-2018-82](#) – afasi

[LDN-2012-11](#) – psykososiale funksjonsnedsettelser

Det stilles ikke krav om varighet eller alvorlighet, men det avgrenses mot forbigående og bagatellmessige funksjonsnedsettelser.

Årsaken til funksjonsnedsettelsen har ikke betydning, og vernet omfatter derfor også eksempelvis livsstilsrelaterte sykdommer. Rusavhengighet, overvekt og enkelte utseendemessige forhold er omfattet av diskrimineringsgrunnlaget. Se til illustrasjon [LDN-2011-38](#), som gjaldt overvekt.

I forarbeidene til den tidligere diskriminerings- og tilgjengelighetsloven legger departementet til grunn at kjennskap til funksjonsnedsettelsen ikke er et nødvendig vilkår for å rammes av diskrimineringsforbudet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.7.7 side 108](#). For eksempel dersom en restauranteier bortviser en gjest på grunn av utagerende eller påfallende atferd, og vedkommende er ukjent med at atferden skyldes funksjonsnedsettelse, vil dette ikke nødvendigvis fritta restauranteieren for ansvar for forskjellsbehandlingen. Noe annet er at truende og voldelig atferd vil kunne gjøre det nødvendig å forvise en person fra samme sted av hensyn til de andre gjestenes sikkerhet.

Det følger videre, på samme sted, at personer med funksjonsnedsettelse selv har et visst ansvar for å bidra til at diskriminering unngås. Forarbeidene bruker som eksempel at dersom en person med nedsatt hørsel snakker høyt i et bibliotek og får en henvendelse om sitt lydnivå, bør personen opplyse om årsaken til at vedkommende snakker så høyt (nedsatt hørsel). Dersom personen ikke gjør det, men opprettholder lydnivået tilsynelatende uten grunn og blir bortvist på grunn av dette, vil det være vanskeligere å påberope diskriminering i ettertid.

Karnov Lovkommentar 11 til § 6 ...seksuell orientering...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering omfatter seksuell legning og seksuell praksis og gjelder for homofile, lesbiske, bifile og heterofile. Merk imidlertid at det i [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 10.1.4 på side 63](#) uttales at særlige seksuelle preferanser, som fetisjisme og sadomasochisme, ikke er omfattet av diskrimineringsvernet.

Se lovens [§ 30](#) om forbudet mot innhenting av opplysninger om seksuell orientering eller samlivsform ved ansettelse. Se videre lovens [§ 9](#) om adgangen til å vektlegge seksuell orientering eller samlivsform ved ansettelse.

Se sak [LDN-2013-5](#), hvor et likekjønnet ektepar ble nektet å leie bolig, i strid med husleieloven [§ 1-8](#) og forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

Karnov Lovkommentar 12 til § 6 ...kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsgrunnlaget «kjønnsidentitet» omfatter det kjønn personer opplever og føler seg som. Mange opplever at det er samsvar mellom fødselskjønnet og det kjønn man føler seg som. Andre opplever derimot at man har et annet kjønn enn man er blitt født med, og noen opplever å ikke føle seg som mann eller kvinne i det hele tatt.

Vernet mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet begrenses ikke av hormonell eller kirurgisk behandling, eller juridisk endring av kjønn, man kan ha vern uten å identifisere seg som en transperson. Se til illustrasjon [LB-2018-154220](#).

Det mentale og det selvopplevde kjønn er også vernet, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 16.5.2.1 side 119](#). Grunnlaget er vidt, men personens kjønnsidentitet må være manifestert, kjent eller synlig dersom personen skal ha vern etter dette grunnlaget, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 16.5.2.2 side 119](#).

«Kjønnsuttrykk» handler om hvordan kjønnsidentitet bevisst eller ubevisst uttrykkes og oppfattes av andre. Selv om grunnlaget er selvstendig, behandles det ofte i sammenheng med kjønnsidentitet. Dette bidrar til å gi vernet større realitet, da hvordan man uttrykker seg, ofte henger sammen med det kjønnet man føler seg som.

I EU-retten har ikke kjønnsidentitet vern som selvstendig diskrimineringsgrunnlag og behandles derfor som diskriminering på grunn av kjønn etter direktiv [2006/54/EF](#) (EUs likebehandlingsdirektiv).

Vernet gjelder uavhengig av hvordan man uttrykker sitt sosiale kjønn, om det skjer gjennom klær, sminke, oppførsel eller andre måter. Vernet skal særlig gjelde for personer som utfordrer gjeldende oppfatninger av hvordan kjønn uttrykkes.

Diskrimineringsgrunnlaget er behandlet av Likestillings- og diskrimineringsnemnda i sakene [59/2016](#) (kjønnsidentitet, uthenting av medisiner), [51/2016](#) (kjønnsidentitet, endring av navn i register), [30/2017](#) (kjønnsidentitet og fødselsattest) og [18/68](#) (kjønnsidentitet, påstått trakassering i garderobe).

Karnov Lovkommentar 13 til § 6 ...alder...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Likestillings- og diskrimineringsloven regulerer diskriminering på grunn av alder som finner sted utenfor de områdene som er direkte regulert i arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#) og skipsarbeidsloven [kapittel 10](#).

To avgjørelser som omhandler diskrimineringsvernet utenfor arbeidslivet, er [DIN-2018-134](#) og [DIN-2020-41](#), som begge gjelder aldersgrenser på utesteder.

I [DIN-2018-134](#) ble en kvinne nektet inngang til et utested som følge av at utestedet hadde en øvre aldersgrense på 35 år. Nemnda vurderte derfor om en øvre aldersgrense på 35 år var aldersdiskriminerende. Kvinnen var utvilsomt stilt dårligere som følge av sin alder, og utestedet kunne ikke godtgjøre noen annen begrunnelse for at hun ble nektet inngang. Det ble derfor konstatert brudd.

[DIN-2020-41](#) gjaldt også påstand om diskriminering på grunn av alder, ved at en 20 år gammel mann ble nektet adgang til et utested. Nemnda kom til at utestedets 23 års nedre aldersgrense var diskriminerende overfor klager. Også her ble det konstatert brudd, klageren var blitt direkte diskriminert på grunn av sin alder, og utestedet kunne ikke gi noen saklig begrunnelse for dette.

Se [note 7](#) til lovens [§ 9](#) tredje ledd, som regulerer unntak fra aldersdiskrimineringsforbudet.

Karnov Lovkommentar 14 til § 6 ...kombinasjoner av disse grunnlagene...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen fastslår at diskriminering basert på en kombinasjon av diskrimineringsgrunnlagene i loven er forbudt. For slik såkalt *sammensatt diskriminering* må det påvises årsakssammenheng mellom alle de påberopte grunnlagene og diskrimineringen/forskjellsbehandlingen. Det er ikke tilstrekkelig at ulike grunnlag *kan ha spilt inn*, det må «bevises at den aktuelle kombinasjonen av diskrimineringsgrunnlag har ført til forskjellsbehandlingen», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 13.11.1 side 116](#).

Ved vurderingen av hvorvidt lovens unntak for saklig forskjellsbehandling kommer til anvendelse overfor noen som er utsatt for sammensatt diskriminering, skal det sterkeste vernet legges til grunn. Forarbeidene legger til grunn at spørsmålet om hvorvidt sammensatt diskriminering skal vektlegges i oppreisningsutmålingen, må undergis en konkret vurdering, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 13.11.3 side 117](#).

Det var en kombinasjon av flere diskrimineringsgrunnlag som lå til grunn for Borgarting lagmannsretts vurdering i [LB-2022-97422](#). I den aktuelle saken hadde en arbeidsgiver stilt krav til bekledning ved arbeidsutøvelse, konkret ved krav om bukser som en del av arbeidsuniformen. I praksis forhindret dette en kvinnes religionsutøvelse, ettersom hun ikke fikk brukt ankellangt skjørt. Arbeidsgivers krav var begrunnet i sikkerhetshensyn, og rettens vurdering handlet særlig om forskjellsbehandlingen var lovlig i henhold til [§ 9](#). Saken er imidlertid illustrerende for vilkåret «kombinasjoner av disse grunnlagene», ettersom arbeidsgivers krav i utgangspunktet forutsatte forskjellsbehandling på bakgrunn av flere diskrimineringsgrunnlag.

I sak [LDN-2008-1](#) ble et hotell ansett for å ha handlet i strid med diskrimineringsforbudet, idet det avviste to kvinner med asiatisk bakgrunn. Resepsjonisten avviste kvinnene med henvisning til hotellets retningslinjer om å avvise personer med bostedsadresser i samme kommune (og omegn) som hotellet, da slike personer kunne være prostituerte eller narkomane. Resepsjonisten var klar over at retningslinjene åpnet for bruk av skjønn, og nemnda fant at resepsjonisten la negativ vekt på klagernes kjønn og etnisitet, og at kombinasjonen av disse lå til grunn for avvisningen. Se også Likestillings- og diskrimineringsnemndas [sak 49/2014](#), som gjaldt avvisning av en kvinne med brasiliansk bakgrunn.

I sak [LDN-2008-8](#) ble en kvinne diskriminert både på grunn av sitt kjønn og sin alder i forbindelse med forskjellsbehandling ved tilsetting som brannkonstabel.

Karnov Lovkommentar 15 til § 6 ...Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstam...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er inntatt for å presisere enkelte elementer av etnisitetsbegrepet. Departementet slår i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 11.2.3.2 side 82](#) fast at det ikke er mulig å gi en uttømmende redegjørelse for hva som omfattes av begrepet, da dette «kan variere fra gruppe til gruppe, fra individ til individ og fra situasjon til situasjon», jf. også [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.1.8.2 side 88](#). Se nærmere om etnisitet i [note 7](#) til bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 16 til § 6 ...Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, a...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd fastslår at diskrimineringsforbudet ikke bare gjelder på grunn av eksisterende egenskaper, men også på grunn av egenskaper man tror at en person har, egenskaper vedkommende har hatt eller vil kunne komme til å få. Eksempelvis vil dette gjelde forskjellsbehandling av en person fordi vedkommende feilaktig antas å ha en bestemt legning eller tilhøre en bestemt religion. Hvorvidt antakelsen viser seg å være feil eller riktig, har ingen betydning, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.7 side 105](#).

Tidligere i diskrimineringslovgivningen, før lovendringene i 2013, var det kun i [diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008](#) at dette forbudet fremgikk eksplisitt av lovteksten, se dennes [§ 4](#) femte ledd. Dette henger sammen med at det var for diskrimineringsgrunnlaget «funksjonsnedsettelse» at man anså «eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold» som særlig relevant i praksis. Det fremgår imidlertid av forarbeidene at dette også gjaldt de andre diskrimineringsgrunnlagene, uten at det var uttrykkelig lovfestet, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 12.4.1.2](#) side [84–85](#).

Se følgende saker til illustrasjon for forbudet i andre ledd:

[LDN-2012-11](#) – diskriminering på grunn av tidligere funksjonsnedsettelse (psykisk sykdom).

Likestillings- og diskrimineringsombudets sak 14/286 – Krav om tre års friskmelding for opptak til Politihøgskolen.

Karnov Lovkommentar 17 til § 6 ...Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på gr...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd fastslår at også tilknytningsdiskriminering omfattes av forbudet. Vilkåret for dette er at det er en sammenheng mellom en tredjepersons egenskaper og begrunnelsen for diskriminering.

Det er ikke et krav om nær tilknytning for at forbudet skal gjelde. Det kan være tale om nære relasjoner, som slektskap, ekteskap eller vennskap, eller det kan være mer tilfeldige forbindelser, som at man er i samme følge som ønsker å gå på et bestemt utested.

Tilknytningsdiskriminering omfatter ikke forskjellsbehandling som er en følge av at en person identifiseres med en juridisk person, eksempelvis medlemskap i forening. I lovforarbeidene fremgår det imidlertid at det ikke er noe klart skille mellom et enkeltpersonsforetak og enkeltpersonen, og at diskriminering av foretaket derfor kan anses å utgjøre diskriminering av personen. Se [Prop. 81 L \(2016-2017\) punkt 10.2.3 side 75](#).

Forbudet mot tilknytningsdiskriminering gjelder også etter [EMK](#), og EU-domstolen har også innfortolket et forbud mot tilknytningsdiskriminering selv om et slikt forbud ikke uttrykkelig fremgår av EUs likebehandlings- og ikke-diskrimineringsdirektiver.

For tilknytningsdiskriminering under EMK se EMDs dom av 19. desember 2018, *Molla Sali mot Hellas* ([EMD-2014-20452](#)), hvor en kvinne ble diskriminert på grunn av sin tilknytning til ektefellen som var muslim. Under EU-retten vises til sak [C-303/06](#), som gjaldt diskriminering under EUs rammedirektiv om likebehandling i arbeidslivet ([2000/78/EF](#)), hvor en kvinne ble tvunget til å slutte i sin stilling fordi hun hadde et barn med funksjonsnedsettelse.

Karnov Lovkommentar 18 til § 6 ...Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsb...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller en legaldefinisjon for hva som utgjør «diskriminering» i lovens forstand. Det legges opp til en tredelt vurdering, hvor samtlige vilkår må være oppfylt:

- 1) Foreligger det en forskjellsbehandling i lovens forstand, det vil si er vedkommende behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, enten direkte (direkte forskjellsbehandling, se [§ 7](#)) eller indirekte (se [§ 8](#))?
- 2) Er det årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og et av diskrimineringsgrunnlagene som er listet opp i lovens [§ 6](#) første ledd?
- 3) Er forskjellsbehandlingen likevel lovlig som en følge av lovlig forskjellsbehandling (se lovens §§ [9](#), [10](#) og [11](#))?

Ulovlig diskriminering foreligger etter dette når det er konstatert en forskjellsbehandling som har årsakssammenheng med et lovfestet diskrimineringsgrunnlag, og som ikke er lovlig forskjellsbehandling.

Det følger av lovens [§ 12](#) første ledd at også brudd på lovens bestemmelser om universell utforming og individuell tilrettelegging regnes som diskriminering.

Trakassering er en særlig form for diskriminering, se [note 4](#) til [§ 13](#).

§ 7. Direkte forskjellsbehandling

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Karnov lovkommentarer: § 7

Karnov Lovkommentar 1 til § 7

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot direkte diskriminering fulgte tidligere av likestillingsloven [§ 5](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 6](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 5](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 5](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 12 side 99](#) flg. og [kapittel 30 side 314](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 12 side 78](#) flg., [kapittel 20 side 160](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 9 side 74](#) flg. og [kapittel 18 side 251](#), [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) kapittel 6 side 27](#) flg. og [kapittel 16 side 111](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\) kapittel 3 side 19](#) flg. og [kapittel 4 side 55](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 7 ...Med direkte forskjellsbehandling menes at en person...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsvernet er begrenset til å gjelde fysiske personer, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 10.1 side 75](#).

Under særlige omstendigheter kan diskriminering av juridiske personer også innebære diskriminering av fysiske personer. I sak [LDN-2008-4](#) ble det vurdert hvorvidt et kvinnelig fotballag i toppdivisjonen

ble usaklig forskjellsbehandlet fordi en søknad om å hente inn en ny spiller utenfor overgangsmarkedet ble avslått. To herrelag hadde fått dispensasjon i lignende tilfeller. LDN påpekte i denne sammenheng at det eventuelt var de kvinnelige spillerne som var diskriminert, ikke fotballaget som sådan.

Karnov Lovkommentar 3 til § 7 ...behandles dårligere...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret er ment å favne vidt og omfatter både handlinger og unnlatelser. Med «handling» menes «alle former for praksis, betingelser, vedtak, bestemmelser, avtaler osv.», jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 2.1.2 side 16](#). At «unnlatelser» er omfattet, betyr at det ikke er krav om en aktiv handling for at det eventuelt skal være snakk om diskriminering. Det å unnlate å innkalle en person med funksjonsnedsettelse til jobbintervju kan være et eksempel på dette, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.2.3 side 100](#).

Fordi ytringer normalt ikke har en konkret og direkte betydning for noens stilling, omfattes meningsytringer som hovedregel ikke av diskrimineringsforbudet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.2.3 side 100](#). I enkelte tilfeller kan likevel ytringer materialisere seg på en måte som gjør at vernet mot direkte forskjellsbehandling blir aktuelt, eksempler på dette er diskriminerende annonsering i presse, radio, TV eller på internett, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 314](#) og eksempelvis [C-507/18 NH mot Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford](#). Ytringer med diskriminerende innhold som rettes mot bestemte personer kan utgjøre ulovlig trakassering, jf. lovens [§ 13](#).

Vilkåret «behandles dårligere» inneholder et visst begrensende element; behandlingen må ha en negativ virkning. Handlingen eller unnlatelsen må ha ført til skade eller ulempe, og det vises til at dette for eksempel kan være at man ikke får fordeler andre får, at man lider økonomisk tap, eller at man ikke får de samme mulighetene som andre, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 314](#).

Det kreves imidlertid ikke at den negative virkningen faktisk har inntruffet. Der hvor lover, vedtak, vedtekter, avtalebetingelser eller praksis har til formål å stille noen dårligere på grunn av ett eller flere av de lovbeskyttede diskrimineringsgrunnlagene, men hvor en negativ virkning på et gitt tidspunkt foreløpig ikke har materialisert seg, vil dette også tilfredsstille kravet til negativ virkning. Grunnen til dette er at «dette vil være bindende betingelser som etter sin art forutsettes å bli fulgt», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.9.2.2 side 111](#).

Marginale og ubetydelig ulemper vil ikke oppfylle vilkåret. Det kreves likevel ikke kvalifisert dårligere behandling, så lenge forskjellsbehandlingen har ført til ikke ubetydelig skade eller ulempe, vil vilkåret være oppfylt. Vurderingen baserer seg i utgangspunktet på hva som objektivt sett er å anse som en skade eller ulempe, men ved tvil kan også subjektiv opplevelse vektlegges, [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.4.2 side 102](#), se også [LDN-2006-7](#) og [LDN-2006-22](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 7 ...enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en t...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet til sammenligningsperson er noe ulikt for direkte og indirekte forskjellsbehandling. For direkte forskjellsbehandling gjelder at «like tilfeller behandles ulikt», og det forutsettes derfor i

utgangspunktet at det foreligger to like eller tilsvarende situasjoner, og at disse situasjonene behandles ulikt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.5.1 side 103](#). Hva som anses som en «tilsvarende situasjon», må vurderes konkret. Det stilles ikke krav om identiske situasjoner, tilnærmet like situasjoner vil også omfattes, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.6.2.3 side 98](#).

Sammenligningsgrunnlaget kan være en eller flere faktiske, eller hypotetiske, personer, sistnevnte dersom man ikke har et konkret sammenligningsgrunnlag. Personen(e) må være i en tilsvarende situasjon og ikke besitte det aktuelle diskrimineringsgrunnlag som ligger til grunn for forskjellsbehandlingen, slik at det avgjørende blir hvorvidt det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget er vektlagt til ugunst for den som mener seg diskriminert, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.5.1 side 103](#).

Se Diskrimineringsnemndas sak [DIN-2018-244](#), som gjaldt aldersgrenser for leie av studentbolig, nærmere bestemt det tildelingsreglementet som gjaldt for studentboliger. Reglementet hadde en øvre aldersgrense på 35 år. Klager var over 35 år da han fikk avslag på søknad om studentbolig på bakgrunn av alder. Avslaget var begrunnet i en prioritering av yngre studenter, som har hatt kortere tid til å opparbeide seg økonomisk spillerom. Nemnda la til grunn at klager ble stilt dårligere på grunn av alder, og at det dreide seg om direkte forskjellsbehandling.

Det er krav om årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget. Det kreves imidlertid ikke en diskriminerende hensikt, det avgjørende er om behandlingen har hatt en diskriminerende virkning. Dette kommer blant annet til uttrykk i [Rt-2014-402](#), hvor Høyesterett uttalte at «også ubevisst – det vil si uaktsom – diskriminering rammes», jf. [avsnitt 59](#). Se også [Rt-2012-424 avsnitt 32](#).

At det er virkningen av handlingen eller unnlatelsen som er avgjørende, er også for å kunne ramme tilfeller av diskriminering der motivet er skjult, eller der den som forskjellsbehandler, benekter å ha et diskriminerende motiv, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.2.2 side 100](#), med videre henvisninger.

Et eksempel på sistnevnte er sak [LDN-2011-37](#), hvor en kvinnelig arbeidstaker fikk endrede arbeidsoppgaver på grunn av graviditet. Arbeidsgiver anførte at hensikten var å tilrettelegge for kvinnen, men ble ikke hørt med dette, da nemnda fant at kvinnen selv ikke ønsket endrede arbeidsoppgaver i det omfang arbeidsgiver la opp til, og at hun gjennom dette opplevde å bli degradert mot sitt ønske.

Det er imidlertid ikke tilstrekkelig at det foreligger et diskriminerende formål, der hvor virkningen ikke er diskriminerende, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.4 side 102](#). Dette skiller seg fra forbudet mot trakassering og seksuell trakassering, hvor både trakasserende formål og virkning omfattes, jf. [§ 13](#).

§ 8. Indirekte forskjellsbehandling

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Karnov lovkommentarer: § 8

Karnov Lovkommentar 1 til § 8

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av likestillingsloven [§ 5](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 6](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 5](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 5](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.3 side 100](#) flg., [punkt 12.9.3 side 111](#) flg. og [kapittel 30 side 314](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 12.4.1.1 side 84](#), [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.6.3 side 98](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.3.3 side 95](#) flg., [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) punkt 8.3.5.4 side 36](#), [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 6.1.4 side 28](#) og [kapittel 16 side 111](#) flg., [Ot.prp. nr. 1 \(1977–78\) punkt 4.2 side 10](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\) punkt 3.2.2 side 31](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 8 ...Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Indirekte forskjellsbehandling skiller seg fra direkte forskjellsbehandling ved at diskrimineringen skjer på en tilsynelatende nøytral måte, men i realiteten stiller en person i en dårligere stilling enn andre. Handlingen mv. er nøytral i den forstand at den eksempelvis ikke er motivert av eller direkte knyttet til grunnlagene som fremgår i [§ 6](#) første ledd. Det kan være en praksis eller handling som er iverksatt med det formål å ivareta legitime hensyn, men som faktisk vil ramme en bestemt gruppe.

Se til illustrasjon [DIN-2018-30](#), hvor klager ikke fikk lov til å bruke hijab på jobb fordi arbeidsplassens uniformsreglement innebar at ingen ansatte kunne benytte private klær sammen med uniformen. Det var heller ikke tillatt med ting som for eksempel synlig piercing eller tatovering, slik at reglementet fremstod nøytralt. Nemnda fant her at et slikt nøytralt utformet uniformsreglement i praksis ville innebære at personer som på grunn av religiøs overbevisning ønsket å bruke religiøse plagg, ble stilt dårligere enn andre ansatte, og dermed innebar indirekte diskriminering. Formålet med reglementet, å sikre en enhetlig fremtoning overfor gjester, ble ikke ansett tungtveiende nok til å gjøre forskjellsbehandlingen lovlig etter [§ 9](#) (daværende [§ 7](#) i diskrimineringsloven om etnisitet av 2013). Se også [LDN-2010-8](#) om bruk av hijab i politiet.

Et annet illustrerende eksempel på indirekte forskjellsbehandling i forbindelse med arbeidsutøvelse fremgår av [LB-2022-97422](#). I denne saken fikk en ansatt ikke lov til å bruke ankellangt skjørt i arbeidet, da dette etter arbeidsgiver syn utgjorde en sikkerhetsrisiko. Dette ble vurdert som en indirekte forskjellsbehandling, ettersom kravet forhindret religionsutøvelse, selv om kravet ikke direkte knytter seg til bruk av religiøse plagg eller er motivert eller knyttet til et av diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#).

En naturlig forståelse av ordlyden tilsier at alternativene «bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse» skal tolkes vidt, jf. «enhver».

«Handlinger» er alle former for praksis, avtaler, vedtak og beslutninger mv., og det er ikke et krav at det er en skriftlig nedfelt praksis, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.2.3 side 100–101](#). Begrepet «handling» skal forstås på samme måte som i definisjonen av direkte forskjellsbehandling, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.3.2 side 100–101](#).

«Unnlatelser» omfattes av diskrimineringsforbudet, og dette innebærer at det i praksis vil kunne være en viss plikt til å iverksette aktive tiltak for å sikre reell likebehandling også i tilfeller som ikke omfattes av de uttrykkelige tilretteleggingspliktene i loven, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.3.3](#)

[side 101](#). Det vil da ikke være en tilretteleggingsplikt, men et krav om aktivitet for å unngå at enkelte personer eller grupper stilles dårligere på grunn av et diskrimineringsgrunnlag.

Grensedragningen mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling har betydning for rekkevidden av diskrimineringsvernet idet det normalt må mer til for å tillate direkte forskjellsbehandling enn indirekte forskjellsbehandling, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.9.4.3 side 130](#). Se nærmere drøftelse i kommentarene til §§ [9](#), [10](#) og [11](#). Grensedragningen kan være vanskelig. Illustrerende i så måte er henholdsvis [DIN-2018-48](#) og [DIN-2018-325](#), som begge gjaldt håndhilsning. I begge sakene mente nemndas flertall at forskjellsbehandlingen var indirekte, mens mindretallet mente forskjellsbehandlingen var direkte.

Se også EU-domstolens avgjørelse [C-83/14](#) avsnitt 91 og 96.

I [HR-2022-350-A avsnitt 46](#) følgende drøftet Høyesterett spørsmålet om det er tilstrekkelig for å konstatere indirekte forskjellsbehandling at en enkelt person kommer dårligere ut enn andre, eller om det kreves at en hel gruppe rammes. Etter en gjennomgang av rettskildene la Høyesterett til grunn at det som et utgangspunkt må anvendes en gruppetilnærming, blant annet under henvisning til lovens ordlyd «personer». Høyesterett tilføyde imidlertid at indirekte forskjellsbehandling kan foreligge der bare én person rammes, så fremt det uheldige utfallet er typisk for det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget.

Karnov Lovkommentar 3 til § 8 ...som vil stille personer dårligere enn andre...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bare fysiske personer gis beskyttelse mot indirekte diskriminering og trakassering. Juridiske personer kan ikke påberope seg diskriminering eller trakassering etter denne loven. Dersom forskjellsbehandling av juridiske personer får en konkret, negativ virkning for fysiske personer, kan det imidlertid reises spørsmål om indirekte forskjellsbehandling. Den fysiske personen må være tilknyttet ett eller flere av de opplistede diskrimineringsgrunnlagene i [§ 6](#) første ledd, og dette må være bakgrunnen for at vedkommende stilles dårligere.

Vilkåret innebærer ikke at konkrete personer faktisk må ha blitt stilt dårligere enn andre, bare at de bestemmelser, betingelser eller en praksis mv. som finner sted, er egnet til å stille noen i en dårligere posisjon som følge av grunnlagene i [§ 6](#) første ledd, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.9.3 side 111](#).

Marginale og ubetydelig ulemper vil ikke oppfylle vilkåret. Det kreves likevel ikke kvalifisert dårligere behandling, så lenge forskjellsbehandlingen har ført til ikke ubetydelig skade eller ulempe, vil vilkåret være oppfylt. Vurderingen baserer seg i utgangspunktet på hva som objektivt er å anse som en skade eller ulempe, men ved tvil kan også subjektiv opplevelse vektlegges, [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.4.2 side 102](#). At personens subjektive oppfatning kan få betydning, er også lagt til grunn av Diskrimineringsnemnda, se eksempelvis [LDN-2006-7](#) og [LDN-2006-22](#).

Indirekte forskjellsbehandling kan fastslås på bakgrunn av statistisk materiale. I den grad relevant statistikk foreligger, kan den derfor inngå som et ledd i bevisføringen. Det er imidlertid ikke krav om å føre statistikk som bevis. Dersom det ikke kan føres statistiske beviser, må det være andre omstendigheter som underbygger påstanden om at indirekte diskriminering er skjedd, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.9.3 side 111–112](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 8 ...på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er krav om årsakssammenheng mellom diskrimineringsgrunnlaget og forskjellsbehandlingen. Det er imidlertid ikke krav om diskriminerende hensikt eller skyld på den ansvarliges side for at et forhold skal kunne rammes av diskrimineringsforbudet. I [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.4.3](#) heter det på [side 102](#): «Det er ikke nødvendig at noen har ment, forstått eller burde ha forstått at handlingen ville føre til at en person blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon.» Dette gjelder både for direkte og indirekte forskjellsbehandling, men vil særlig kunne være viktig for tilfeller av indirekte forskjellsbehandling. Dette skyldes at forskjellsbehandlingen ofte er en utilsiktet negativ virkning av ellers nøytrale regler, tiltak, praksis med videre.

I [LDN 20/325](#) var det spørsmål om en utleier indirekte hadde diskriminert en leietaker med funksjonsnedsettelse ved å kreve en høyere husleie på grunn av leietakerens behov for heis. Nemnda konkluderte med at funksjonsnedsettelsen nødvendiggjorde bruk av heis, og at leietakeren derfor fikk en større betalingsbelastning som følge av diskrimineringsgrunnlaget. Utleier hadde derfor indirekte diskriminert klager.

§ 9. Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i [§ 6](#) når den

- har et saklig formål
- er nødvendig for å oppnå formålet og
- ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.

Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelaktige priser på grunn av alder, er ikke i strid med forbudet i [§ 6](#).

Karnov lovkommentarer: § 9

Karnov Lovkommentar 1 til § 9

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling viderefører rettstilstanden fra de tidligere diskrimineringslover; likestillingsloven [§ 6](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 7](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 6](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 6](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 14 side 118](#) flg. og [kapittel 30 side 315](#) flg., [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 6.6.3 side 38](#), [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.4.8 side 101](#) flg., [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) punkt 8.4.5 side 40](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.7.5 side 106](#) flg. og [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) punkt 6.1.3.3 side 40](#) flg. og [punkt 7.3.2 side 53](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 9 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd er en generell bestemmelse om når forskjellsbehandling på grunn av kjønn, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse ikke regnes som diskriminering og derfor er tillatt. Bestemmelsen kan ses som en presisering av diskrimineringsbegrepet. Bestemmelsen gjelder på alle samfunnsområder og gjelder både direkte og indirekte diskriminering. Vilkårene i bokstav a til c er kumulative.

Spørsmålet om i hvilken grad forskjellsbehandling er lovlig, vil avhenge av både hvilket diskrimineringsgrunnlag det er snakk om, hvilke rettigheter som blir påvirket, på hvilket samfunnsområde forskjellsbehandlingen forekommer, og om forskjellsbehandlingen er direkte eller indirekte, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.1 side 118](#). På generelt grunnlag skal det mer til for at en direkte forskjellsbehandling skal være lovlig enn en indirekte forskjellsbehandling, jf. [side 119](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 9 1. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret om «saklig formål» innebærer at kun legitime formål kan åpne for forskjellsbehandling – det må dreie seg om en beskyttelsesverdig interesse. Hensynet til andres helse og sikkerhet er et eksempel på dette. Også hensynet til klagerens egen helse kan utgjøre et saklig formål, se sak [DIN-2019-232](#), hvor en innsatt i Kriminalomsorgen med funksjonsnedsettelse ble flyttet til en avdeling med høyere sikkerhetsnivå hvor avdelingen var bedre tilrettelagt for klagerens helsetilstand. Nemnda konkluderte med at formålet var saklig. Hvorvidt formålet er saklig, skal underlegges en konkret og skjønnsmessig vurdering, men grunnforutsetningen er at formålet er av en art som tilsier at hensynet til likebehandling må vike. Videre må denne legitime begrunnelsen være reell – den må bygge på et korrekt faktum, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.1 side 118](#).

Borgarting lagmannsrett vurderte i [LB-2023-186849](#) vilkåret om saklig formål nærmere. Den konkrete saken gjaldt et utsted som innførte en aldersgrense på 23 år. Aldergrensen gjaldt kun på lørdager og var blant annet begrunnet i utstedets ønske om å innrette virksomheten mot en eldre kundekrets og hensynet til virksomhetens økonomi. Lagmannsretten vurderte utstedets ulike begrunnelser og konkluderte med at ønsket om å etablere en nattklubb for et eldre publikum var et saklig formål.

I [LB-2022-97422](#) uttalte lagmannsretten at arbeidsgivers begrunnelse for å nekte en ansatt å bruke lange skjørt i arbeidet var saklig. Ivaretagelse av helse og sikkerhet ble vurdert som et åpenbart legitimt formål.

Til illustrasjon kan det også vises til sak [DIN-2018-244](#). Denne saken gjaldt tildelingsreglementet for studentboliger. Studentorganisasjonens reglement har en øvre aldersgrense på 35 år. Klager var over 35 år da han fikk avslag på søknad om studentbolig. Nemnda la til grunn at klager ble stilt dårligere på grunn av alder, og at det dreide seg om direkte forskjellsbehandling. Nemnda aksepterte likevel forskjellsbehandlingen, fordi studentorganisasjonen hadde et saklig formål, nemlig å sikre yngre studenter mulighet til sosial og økonomisk integritet. Dette gjaldt selv om også eldre studenter kan ha vanskeligheter på det private markedet. Nemnda la til grunn at eldre studenter jevnt over har hatt bedre tid til å skaffe økonomisk spillerom, og at prioriteringen av yngre studenter derfor var saklig.

Se også [DIN-2018-48](#), som gjaldt krav om håndhilsning på en offentlig barneskole. Nemda kom her til at skolens begrunnelse for kravet, som var hensynet til likebehandling mellom kjønn, var saklig.

I motsatt retning kan det vises til [LDN-2017-2](#). Saken gjaldt et forbud mot religiøse hodeplagg i et uniformsreglement for et privat sykehjem. Nemda kom til at hensynet til at de ansatte skulle fremstå nøytrale overfor beboerne, ikke var et tilstrekkelig saklig formål.

Se også Likestillings- og diskrimineringsombudets [sak 12/1347](#), som gjaldt en svaksynt som ble nektet adgang til et utested i Oslo dersom han ikke hadde med seg ledsager. Utestedet begrunnet sin beslutning med sikkerhetshensyn. Ombudet kom til at utestedet ikke hadde dokumentert at gjesten utgjorde en sikkerhetsmessig risiko, og konkluderte derfor med at forskjellsbehandlingen ikke var saklig.

I Diskrimineringsnemndas avgjørelse [23/552](#) vurderte nemnda om et selskap hadde handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet, fordi de unnlot å vurdere en kandidat med russisk statsborgerskap i forbindelse med en ansettelsesprosess. Beslutningen om å ikke vurdere kandidaten videre i ansettelsesprosessen ble vurdert å innebære direkte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ [6](#), jf. [7](#). Nemnda konkluderte likevel enstemmig med at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling var oppfylt etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 9](#) første og andre ledd, og at selskapet derfor ikke hadde utsatt jobbsøkeren for diskriminering.

Økonomiske hensyn kan etter omstendighetene også være saklige, men egne eller andres fordommer vil ikke utgjøre saklig grunn. Se til illustrasjon sak [C-54/07](#) Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot Firma Feryn NV, hvor EU-domstolen slo fast at en virksomhet ikke kunne nekte å ansette arbeidssøkere med en bestemt etnisk opprinnelse med den begrunnelse at virksomheten ville miste kunder.

Karnov Lovkommentar 4 til § 9 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvorvidt forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå formålet etter første ledd bokstav b, må undergis en konkret vurdering. Dersom det finnes andre handlingsalternativer som er egnet til å oppnå formålet uten å diskriminere, og disse alternativene ikke er uforholdsmessig ressurskrevende, «vil dette være et sterkt argument for at forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.1 side 119](#) med videre henvisninger.

Ordlyden «nødvendig» gir anvisning på en høy terskel. Det følger av forarbeidene at det også må innfortolkes et krav om at forskjellsbehandlingen må være *egnet* for å oppnå formålet – egnethetsvilkåret anses for følge implisitt av kravet til nødvendighet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.1 side 119](#).

Borgarting lagmannsrett vurderte i [LB-2023-186849](#) om forskjellsbehandlingen var nødvendig for å oppnå en eldre kundesammensetning. I den konkrete saken hadde utestedet iverksatt andre tiltak. Tiltakene hadde imidlertid ikke gitt ønsket effekt, utestedets klientell forble annerledes og yngre uten aldersgrensen. Med aldersgrensen ble derimot formålet ivaretatt. Lagmannsretten vurderte derfor aldersgrensen som nødvendig.

En annen illustrerende sak er [DIN-2019-108](#). Også denne saken gjaldt spørsmål om aldersdiskriminering. Klager mente at en kredittbank diskriminerte ham på grunn av alder fordi han fikk lavere kreditt å handle for enn yngre kunder. I den konkrete saken opererte kredittbanken med

ulike lånerammer basert på kundenes alder. Klageren var en del av den eldste gruppe som fikk kreditt, men kreditten var vesentlig lavere enn for de yngre gruppene. Dette er i utgangspunktet omfattet av diskrimineringsgrunnlaget alder etter [§ 6](#), og spørsmålet var om det kunne gjøres unntak. Nemnda mente at hensynet til kredittgivers egeninteresse i å unngå tap, og forbrukerens interesse, var saklige hensyn å ivareta i en risikovurdering. Spørsmålet ble om redusert kreditt til alle over 70 år var nødvendig for å ivareta disse hensynene. Nemnda mente at selv om mange over 70 år har redusert inntekt, er det likevel ikke tilfellet for alle.

En ytterligere illustrerende sak er [DIN-2021-387](#). Saken gjaldt en transkvinne som på en campingplass ble bedt om å bruke herreavdelingen i sanitæranlegget. Klageren mente seg diskriminert på bakgrunn av kjønn, kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk. Nemnda la til grunn at eieren av campingplassen hadde diskriminert klageren, da han ikke hadde benyttet seg av andre mindre inngripende handlingsalternativer som å forsøke å snakke med de andre gjestene som hadde klaget, eller tilby transkvinnen campingplassens toalett med egen vask og lås i kvinneavdelingen.

Lovgivers forutsetning for å akseptere prisdifferensiering er at den må basere seg på statistisk risiko, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 316](#). Nemnda konkluderte med at banken måtte foreta en individuell vurdering av lånesøkeren, som i dette tilfellet hadde høy inntekt og ingen gjeld. Nemnda uttalte også at unntaksadgangen ikke kom til anvendelse, og nemnda vektla at lovgiver allerede har vurdert i hvilken grad alder kan vektlegges ved bruk av finansielle tjenester. Forskjellsbehandlingen var dermed ikke nødvendig.

Karnov Lovkommentar 5 til § 9 1. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om forholdsmessighet forutsetter at det gjøres en bred proporsjonalitetsvurdering, hvor formålet veies mot konsekvensene for den som rammes av forskjellsbehandlingen. I denne interesseavveiningen skal man holde de mulige positive effektene forskjellsbehandlingen har for å fremme det aktuelle formålet, opp mot de eventuelle negative konsekvenser for den eller de som forskjellsbehandles. Jo mer inngripende forskjellsbehandlingen er, desto høyere krav stilles til formåletets viktighet og nødvendighet. Løsningen må samlet sett fremstå som rimelig, slik at selv om midlene som er valgt er nødvendige for å oppnå formålet, kan de kun brukes dersom de ikke rammer urimelig hardt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.1 side 119](#).

En sak som kan illustrere bredden i vurderingen, er [DIN-2018-325](#). Spørsmålet var om et selskap handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion ved å avlyse en samtale med en jobbsøker fordi han ikke håndhilste på kvinner. Nemnda konkluderte med forskjellsbehandling på grunn av religion, og spørsmålet var om forskjellsbehandlingen likevel var lovlig i lys av [§ 9](#). Flertallet fant at formålet, likebehandling av menn og kvinner, var saklig, og at forskjellsbehandlingen var nødvendig for å oppnå formålet. I forholdsmessighetsvurderingen vektla flertallet at det her var snakk om religionsutøvelse som kunne få innvirkning på hvordan arbeidstakerne oppførte seg i relasjon til hverandre, og det dreide seg om direkte forskjellsbehandling. Sml. sakene om religiøse uttrykk (hodeplagg, andre symboler, blant annet [LDN-2017-2](#), [DIN-2018-30](#) og [LDN-2010-8](#)), hvor religionsutøvelsen ikke har noen direkte innvirkning på andre. Flertallet trakk også inn hensynet til ønsket samfunnsutvikling, som allerede hadde blitt brukt slik i sak [DIN-2018-48](#) (Håndhilsesak I):

«Dersom en skulle tillegge konservativ praksis innenfor en religion avgjørende vekt, ville dette også kunne være uheldig for en ønsket samfunnsutvikling. Vi ville for eksempel ikke hatt kvinnelige prester i Norge i dag dersom konservative krefter innenfor kirken hadde fått bestemme. Bakgrunnen

for at likestilling mellom kjønnene som ideal står såpass sterkt i Norge, er blant annet at religiøs konservatisme har måttet vike ved konflikt.»

Flertallet konkluderte med at forskjellsbehandlingen var lovlig, men påpekte at denne skjedde tidlig i en mulig ansettelsesprosess, slik at en oppsigelse i et bestående arbeidsforhold kunne stilt seg annerledes.

I [LB-2023-186849](#) ble det også foretatt en konkret forholdsmessighetsvurdering, etter at lagmannsretten hadde konkludert med at det forelå et saklig formål som var nødvendig for å oppnå et eldre klientell ved et utested. Lagmannsretten vektla blant annet at alder er et mindre diskrimineringsgrunnlag med noe svakere vern enn andre diskrimineringsgrunnlag, og at forskjellsbehandlingen ikke gjaldt grunnleggende rettigheter, før det ble konkludert med at forskjellsbehandlingen ikke var uforholdsmessig overfor aldergruppen.

Karnov Lovkommentar 6 til § 9 ...bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd oppstiller et ytterligere vilkår for lovlig forskjellsbehandling i arbeidslivet, nemlig at forskjellsbehandling basert på et eller flere diskrimineringsgrunnlag bare kan skje dersom egenskapen(e) har «avgjørende betydning» for utøvelsen av arbeidet. Det skal altså mer til før forskjellsbehandlingen anses forholdsmessig, hvilket henger sammen med erkjennelsen av at arbeid er av stor betydning for den enkelte, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.3 side 119](#).

«Avgjørende betydning» skal tolkes strengt, og det må være snakk om et reelt yrkeskrav. Det siktes for eksempel til modeller og skuespillere som må ha et bestemt utseende eller kjønn. Et annet eksempel er garderobevakter i svømmehaller, der det ut fra hensynet til bluferdighet vil være adgang til å stille krav om et bestemt kjønn. Et krav om at piloter må ha godt syn, vil være tillatt etter bestemmelsen selv om det fører til at personer med synshemming ikke kan ansettes. Et krav om gode ferdigheter i norsk vil også være tillatt dersom dette er en forutsetning for å utføre oppgavene som ligger til stillingen. Det understrekes i forarbeidene at adgangen til forskjellsbehandling i arbeidsforhold skal tolkes «svært restriktivt», for å ikke «føre til en uthuling av diskrimineringsforbudet», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.3 side 120](#) med videre henvisninger.

Hvert tilfelle skal vurderes og begrunnes konkret, og kravet skal til enhver tid tolkes i samsvar med EUs likebehandlingsdirektiv ([2006/54/EF](#)), EUs rasediskrimineringsdirektiv ([2000/43/EF](#)) og EUs rammedirektiv ([2000/78/EF](#)).

Karnov Lovkommentar 7 til § 9 ...Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelak...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd oppstiller en særlig adgang til å fastsette saklige aldersgrenser i lov eller forskrift, og det vil da være lovlig og unntatt prøving. For eksempel vil aldersgrenser knyttet til førerkort og våpentillatelse være unntatt, så lenge disse aldersgrensene er fastsatt ved lov.

Tredje ledd åpner for å prisdifferensiere på bakgrunn av alder. Det er ikke krav om at differensieringen skyldes kostnadshensyn, også rene markedshensyn er tillatt. Derimot kreves det at

prisene må komme aldersgruppen til fordel, tredje ledd åpner ikke for å prise ut enkelte aldergrupper, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 316](#).

§ 10. Lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon

Forskjellsbehandling på grunn av

- a. graviditet, fødsel og amming, herunder fravær etter [arbeidsmiljøloven §§ 12-1, 12-2, § 12-3 første ledd første punktum](#), [§§ 12-4](#) og [12-8](#) eller [skipsarbeidsloven §§ 7-1, 7-2, § 7-3 første ledd første punktum](#) og [§ 7-4](#), og
- b. permisjon forbeholdt hver av foreldrene, jf. [folketrygdloven § 14-12](#) første ledd

er bare tillatt der forskjellsbehandlingen er nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming, eller der det foreligger andre åpenbare grunner. Forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

Ved forskjellsbehandling på grunn av permisjon ved fødsel eller adopsjon i perioder som ikke omfattes av første ledd, gjelder [§ 9](#) første ledd.

Ved ansettelse og oppsigelse er forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon aldri tillatt. Dette gjelder også ved forlengelse av midlertidig stilling.

0 Endret ved lov [14 juni 2024 nr. 33](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 14 juni 2024 nr. 961](#)).

Karnov lovkommentarer: § 10

Karnov Lovkommentar 1 til § 10

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en presisering og videreføring av det som tidligere fulgte av likestillingsloven [§ 6](#). Lovgiver anså det nødvendig å lovfeste en egen bestemmelse som angir når det er lovlig å forskjellsbehandle på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon, for å tydeliggjøre at forbudet mot graviditetsdiskriminering er svært strengt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 16.1 side 150](#).

Bestemmelsen er i 2024 endret ved at det er tatt inn henvisninger til skipsarbeidsloven [§ 7-1](#), [§ 7-2](#), [§ 7-3](#) første ledd første punktum og [§ 7-4](#). Det presiseres gjennom denne endringen at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven, har samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven (med unntak av [§ 12-8](#) om ammefri).

Relevante forarbeider til bestemmelsene er [Prop. 56 L \(2023-2024\)](#), [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 16 side 150](#) flg. og [kapittel 30 side 316](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 10.1.1 side 61](#) flg., [punkt 10.4.1 side 67](#) flg. og [punkt 20.2 side 168](#) flg., [Prop. 126 L \(2011–2012\)](#), [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) kapittel 8 side 54](#) flg. og [punkt 11.2 side 61](#) flg. og [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 6.6.2 side 35](#) flg. og [kapittel 16 side 111](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 10 ...Forskjellsbehandling på grunn av...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med dette menes det at personen er blitt behandlet annerledes på grunn av forhold som nevnt i bokstav a eller b, men det kreves ikke at det finnes en faktisk sammenligningsperson.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10 1. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Selve graviditeten, fødselen og ammingen er direkte omfattet av ordlyden, men også andre forhold som knytter seg til graviditet, fødsel og amming vil være omfattet. Bestemmelsen skal tolkes vidt, eksempelvis vil graviditetsrelatert sykdom, mors restitusjon etter fødsel og arbeidstakeres rett på ammeferie også være omfattet av bestemmelsen. Henvisningen til arbeidsmiljølovens regler er inntatt av informasjonshensyn og begrenser ikke rettigheter etter andre regel- og avtaleverk.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav b gjelder forskjellsbehandling på grunn av permisjon som er forbeholdt hver av foreldrene. Som en følge av dette vil også fedrekvoten omfattes av bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10 ...er bare tillatt der forskjellsbehandlingen er nødvendig for...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Regelen i første ledd er skilt ut for å markere et sterkere vern mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet mv., se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 16.9 side 156](#) flg. Forskjellsbehandling er kun lovlig i den utstrekning det er nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming eller ved andre åpenbare grunner. Det er følgelig ikke spillerom for hva som kan utgjøre saklig grunn til forskjellsbehandling, jf. ordlyden «bare tillatt».

Adgang til forskjellsbehandling der det foreligger «andre åpenbare grunner», er ment som en sikkerhetsventil og er basert på den tidligere ulovfestede, svært snevre unntaksadgangen til direkte forskjellsbehandling på grunn av graviditet mv., jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 16.9.4.3](#) side [160–161](#), [LDN-2007-23](#), med videre henvisninger.

Bestemmelsen skal tolkes i tråd med EUs likebehandlingsdirektiv ([2006/54/EF](#)) og EUs svangerskapsdirektiv ([92/85/EØF](#)).

Karnov Lovkommentar 6 til § 10 ...Forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngriper...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I tillegg skal det foretas en forholdsmessighetsvurdering. Forbudet mot forskjellsbehandling etter første ledd er derfor tilnærmet absolutt, hvilket også fremgår av [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 317](#). Samme sted presiseres det at forbudet skal tolkes i samsvar med EUs

likebehandlingsdirektiv ([2006/54/EF](#)) og EUs svangerskapsdirektiv ([92/85/EØF](#)) og praksis fra EU-domstolen, hvor kvinner nyter et svært sterkt vern mot forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet og fødsel.

Karnov Lovkommentar 7 til § 10 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd gjelder forskjellsbehandling på grunn av permisjon ved fødsel og adopsjon som ikke faller inn under første ledd bokstav a og b, typisk foreldrepermisjon av lengre varighet etter arbeidsmiljøloven [§ 12-5](#) og tilsvarende permisjoner.

Andre ledd henviser til den generelle bestemmelsen om saklig, nødvendig og forholdsmessig forskjellsbehandling i [§ 9](#) første ledd. Dette betyr at lovligheten av forskjellsbehandling på grunn av lengre foreldrepermisjoner skal vurderes etter [§ 9](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 8 til § 10 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd markerer et absolutt forbud mot all forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel og amming i forbindelse med ansettelse og oppsigelse. I [LDN-2020-57](#) var det spørsmål om en arbeidssøker var blitt diskriminert som følge av at hun likevel ikke fikk tiltre tilbudt stilling da arbeidsgiver ble kjent med graviditeten. Arbeidsgiver kunne ikke sannsynliggjøre noen annen begrunnelse for at arbeidssøkeren ikke fikk tiltre, og nemnda konkluderte derfor med at det absolutte vernet var brutt.

Tredje ledd forbyr også forskjellsbehandling i forbindelse med forlengelse av midlertidig stilling. Dette var spørsmålet i [LDN 2020/167](#), hvor klager påsto seg diskriminert på grunn av graviditet, ved at kommunen ikke hadde forlenget hennes vikariat. Kommunen kunne ikke sannsynliggjøre at man ikke hadde lagt vekt på graviditeten, og nemnda konkludert derfor med at vernet var brutt.

§ 11. Adgang til positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd er tillatt hvis

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

Karnov lovkommentarer: § 11

Karnov Lovkommentar 1 til § 11

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører det som tidligere fulgte av likestillingsloven [§ 7](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 8](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 7](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 7](#), likevel slik at adgangen til positiv særbehandling av menn er noe videre etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 17.9.1 side 174](#).

Positiv særbehandling innebærer at noen ut fra et likestillingsformål får et gode som andre ikke får, se [HR-2022-350-A avsnitt 52](#). Det må skilles mellom positiv særbehandling etter lovens [§ 11](#) og kompenserende tiltak etter lovens [§ 6](#) jf. [§ 8](#). Videre må det skilles mellom positiv særbehandling etter [§ 11](#) og tilretteleggingsbestemmelsene i lovens [kapittel 3](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 17 side 165](#) flg. og [kapittel 30 side 318](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 20 side 161](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.12 side 121](#) flg. og [kapittel 18 side 254](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.9 side 114](#) flg. og [kapittel 20 side 209](#) flg. og [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) kapittel 7 side 40](#) flg. og [kapittel 16 side 113](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 11 ...Positiv særbehandling på grunn av forhold som nevnt i § 6 fø...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Adgangen til positiv særbehandling bygger på den ene siden på erkjennelsen av at et diskrimineringsforbud ikke i seg selv er tilstrekkelig for å oppnå reell likestilling, samtidig som at særbehandling på den andre siden kommer i konflikt med likebehandlingsprinsippet. Dette er blitt omtalt som «to uforenelige målsetninger» i [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 7.2 side 40](#), men hvor man kom frem til at det i enkelte situasjoner er mer ønskelig å sikre en likere fordeling, enn å sikre full rettferdighet for enkeltindividet.

Bestemmelsen åpner for å iverksette positive tiltak som fremmer like muligheter og rettigheter for grupper som tilhører et diskrimineringsgrunnlag etter [§ 6](#) første ledd. Bestemmelsen gir tillatelse til å særbehandle, men oppstiller ingen plikt, se [HR-2022-350-A](#), hvor Høyesterett uttaler:

«Allerede av ordlyden fremgår det klart at det aldri vil foreligge en *plikt* til positiv særbehandling. Jeg viser her også til [Prop.81 L \(2016–2017\) punkt 17.2.2](#) på [side 165](#) og de spesielle merknadene til § 11 på [side 317](#). Hvis et tiltak naturlig må karakteriseres som positiv særbehandling, vil det ikke være indirekte diskriminering om tiltaket ikke iverksettes.»

Følgelig kan ingen individer eller grupper påberope seg rett til positiv særbehandling.

Adgangen til positiv særbehandling gjelder på alle samfunnsområder og kan innenfor arbeidslivet for eksempel være et aktuelt tiltak for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter [§ 26](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 11 1. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det kreves at særbehandlingen er egnet til å fremme reell likestilling og hindre diskriminering i samsvar med lovens formål. Det innebærer at det må være manglende likestilling eller underrepresentasjon på det aktuelle området man ønsker å sette inn tiltak på. Tiltakene må være rettet mot gruppen som står svakest på området eller er underrepresentert – tiltakene skal «kompensere for

en dårligere utgangsposisjon og bidra til å motvirke undertrykking», se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 17.2.3.2 side 166](#) flg. med videre henvisninger.

Selv om underrepresentasjon er utgangspunktet for vilkåret, vil det ikke uten videre være tilstrekkelig til å oppfylle vilkåret i seg selv. Positiv særbehandling kan kun gjennomføres dersom gruppens eller individets muligheter reelt sett er dårligere. Det er også vanskelig å etablere nivåer for tilstrekkelig underrepresentasjon. Ved manglende likestilling på grunn av kjønn har det vært antatt at 40 prosent eller mindre vil kunne åpne for særbehandling. For andre diskrimineringsgrunnlag er det ikke lett å etablere en målbar standard, og vurderingen må gjøres konkret.

Se i denne sammenheng [LDN-2014-8](#). Saken gjaldt NRKs stipendiatorordning for flerkulturelle journalister. Stipendiatstillingene var en del av NRKs FleRe-prosjekt og tok sikte på å gi opplæring i journalistikk i NRK. Ordningen ble opprettet i 2008 og hadde som mål å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til NRK.

Bakgrunnen for stipendiatorordningen var at personer med etnisk minoritetsbakgrunn var betydelig underrepresentert i NRK. For å kvalifisere for stipendordningen måtte derfor søkerne ha familiebakgrunn fra Afrika, Asia, Sør-Amerika eller tidligere Øst-Europa, og dette vilkåret ble stilt for at statskanalen i størst mulig grad skulle gi et representativt bilde av befolkningen. Nemnda godtok særbehandlingen i denne saken.

Underrepresentasjon er imidlertid ikke et absolutt krav, også andre konkrete barrierer eller ulemper knyttet til diskrimineringsgrunnlagene kan danne grunnlag for særbehandlingsadgang, dersom det viser seg at grupper eller individer er stilt dårligere enn andre som følge av dette og behandlingen er egnet til å endre dette.

Positiv særbehandling vil også være tillatt dersom særbehandlingen er begrunnet i hensynet til grupper som skal betjenes av de aktuelle personene. Dette gjelder uavhengig av om det kan vises til barrierer som årsak til at de aktuelle gruppene er underrepresentert. Dette hensynet gjør seg blant annet gjeldende ved ansettelse i stillinger der hovedoppgavene er undervisning av eller omsorg for barn. Kjønnsbalanse i slike stillinger er viktig for barns forståelse av kjønnsrollemønstrene, og dette kan forsvare positiv særbehandling av menn til slike stillinger, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 17.2.3.2 side 167](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 11 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

En rimelig balanse mellom mål og middel er en forutsetning for lovlig positiv særbehandling. Selv om formålet bak særbehandlingen er legitimt, må ikke konsekvensene for den som stilles dårligere på grunn av særbehandlingen, være uproporsjonalt inngripende. Man må derfor vurdere om, eller i hvilken grad, særbehandlingen får uheldige konsekvenser for andre personer eller grupper, og om det i så fall finnes alternative måter å oppnå likestilling på hvor slike uheldige konsekvenser ikke inntreffer, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 17.2.3.3 side 167](#).

Selve terskelen for forholdsmessighetsvurderingen er i stor grad utviklet gjennom EU-domstolens praksis og gjennom saker om kjønnsdiskriminering. Terskelen skal imidlertid forstås på samme måte for de andre diskrimineringsgrunnlagene, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 318](#). Se i denne sammenheng også [LDN-2014-8](#), hvor nemnda la til grunn at prinsippene som er blitt utviklet gjennom EU- og EFTA-domstolen i saker om positiv særbehandling på grunn av kjønn, kan anvendes som tolkningsfaktor ved etnisitet som diskrimineringsgrunnlag.

Spesielt vanskelig kan forholdsmessighetsvurderingen være dersom flere grupper er utsatt for reell ulikhet. I et slikt tilfelle bør man utvise særlig stor forsiktighet med å særbehandle bare en av disse gruppene.

Innenfor arbeidslivet skal forholdsmessighetsvilkåret tolkes særlig snevert. Den som positivt særbehandles må ha like eller tilnærmet like kvalifikasjoner som den eller de som forbigås. Er forskjellen mellom kandidatene merkbar, vil ikke positiv særbehandling kunne tillates. Praksis viser at det innen arbeidslivet er begrenset til moderat kvotering hvor en underrepresentert kandidat kan prioriteres ved tilnærmet kvalifikasjonslikhet. Det er ikke tillatt å radikalt kvotere ved å øremerke stillinger til en enkelt gruppe, jf. [LDN-2014-8](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 11 1. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret innebærer at den positive særbehandlingen skal være en midlertidig ordning som er forutsatt å opphøre når formålet er oppnådd. Dette betyr ikke at ordningen må være tidsavgrenset, for enkelte grupper kan det være nødvendig med kontinuitet for å oppnå reell likestilling, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 17.2.3.4](#) side [168–169](#).

§ 12. Brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging

Brudd på [§§ 17](#) og [18](#) om universell utforming og [§§ 20, 21, 22](#) og [23](#) om individuell tilrettelegging regnes som diskriminering.

Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging, er uttømmende regulert i [§§ 17](#) til [23](#) for de rettssubjektene og på de områdene disse bestemmelsene gjelder.

Karnov lovkommentarer: § 12

Karnov Lovkommentar 1 til § 12

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 12](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.5](#) side [224](#) og [kapittel 30](#) side [319](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.4](#) side [181](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.6.4.3](#) side [103](#) flg., [punkt 10.6.4.8](#) side [186](#) flg. og [kapittel 18](#) side [254](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12 ...Brudd på §§ 17 og 18 om universell utforming og §§ 20, 21, 2...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tydeliggjør og presiserer at diskrimineringsvernet også gjelder for utformings- og tilretteleggingsplikten som oppstilles i [§§ 17, 18, 20, 21, 22](#) og [23](#). Bestemmelsen åpner også for individuelle klager dersom personer rammes av mangelfull tilrettelegging.

Karnov Lovkommentar 3 til § 12 ...Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd presiserer at diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging, er uttømmende regulert i §§ [17](#), [18](#), [20](#), [21](#), [22](#) og [23](#) for de rettssubjekter og på de områder som er omfattet av disse bestemmelsene. Regelen innebærer at det fra hovedregelen om forbud mot diskriminering i [§ 6](#) ikke kan utledes ytterligere krav om universell utforming av fysiske forhold for virksomheter rettet mot allmennheten. Tilsvarende gjelder individuell tilrettelegging av fysiske forhold for personer med funksjonsnedsettelse innen arbeidsliv, skole- og utdanning, barnehage og andre kommunale tilbud som er omfattet av plikten i [§ 20](#).

For mangelfull tilrettelegging for personer som ikke er omfattet av de opplistede bestemmelsene, er det en viss adgang til å utlede krav fra det alminnelige forbudet mot indirekte diskriminering.

§ 13. *Forbud mot å trakassere*

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

0 Endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)).

Karnov lovkommentarer: § 13

Karnov Lovkommentar 1 til § 13

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen forbyr trakassering og seksuell trakassering og viderefører i all hovedsak likestillingsloven [§ 8](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 9](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 8](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 8](#).

Merk at trakasseringsforbudet gjelder på alle samfunnsområder. Trakasseringsvernet går lenger enn forbudet mot trakassering i EU-retten, som gjelder på arbeidslivets område. EU-retten stiller også noe strengere krav for å konstatere trakassering enn etter norsk rett, da krenkelse av en persons verdighet er et vilkår for å utgjøre trakassering etter EU-retten. Se eksempelvis definisjonen av «trakassering» («chikane») i EUs rammedirektiv [2000/78/EF](#) artikkel 2 nr. 3:

«Chikane betraktes som forskelsbehandling som definert i stk. 1, hvis en uønsket opptreden i relasjon til en av de i artikkel 1 anførte grunde finner sted med det formål eller den virkning at krænke en persons verdighet og skape et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehagelig klima.»

Trakasseringsforbudet er også inntatt i andre EU-direktiver, blant annet EUs rasediskrimineringsdirektiv [2000/43/EF](#) artikkel 2 nr. 3, EUs likebehandlingsdirektiv ([2006/54/EF](#)) [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav c og EUs direktiv om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med tilgang til varer og tjenester ([2004/113/EF](#)) [artikkel 2](#) bokstav c. Definisjonen av «trakassering» har samme utforming i de ulike direktivene.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 63 L \(2018–2019\)](#), [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 18 side 177](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 14.4 side 103](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.8 side 109](#) flg., [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) kapittel 7 side 32](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.5 side 104](#) flg., [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) kapittel 9 side 63](#) flg., [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) kapittel VII punkt 6.2 side 65](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13 ...på grunn av...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må foreligge årsakssammenheng mellom trakasseringen og ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene.

Forbudet vil også omfatte trakassering på grunn av omsorgsoppgaver og trakassering på grunn av alder utenfor arbeidsforhold (forhold som ikke omfattes av arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#) og skipsarbeidsloven [kapittel 10](#)), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.9.2 side 185](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 13 ...forbudt...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Både forbudet mot trakassering og forbudet mot seksuell trakassering er absolutt. Det er altså verken rom for en saklighetsvurdering eller for lovlig forskjellsbehandling for forhold som rammes av denne bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 4 til § 13 ...Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringe...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Trakassering er en særlig form for diskriminering, og forhold som rammes av trakasseringsforbudet, kan derfor samtidig også rammes av diskrimineringsforbudet i [§ 6](#).

Trakassering kan ta form gjennom blant annet handlinger eller unnlatelser. Forarbeidene nevner som eksempler bruk av vold, skadeverk, telefonsjikaner og dumping av søppel på andres eiendom, jf. [Prop. 81 L 2016–2017\) kapittel 30 side 319](#). Også ytringer omfattes, herunder skriftlige, muntlige eller ved

bruk av symboler mv. En ytring må imidlertid være rettet mot en eller flere konkrete personer for å rammes.

Karnov Lovkommentar 5 til § 13 ...formål eller virkning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Formål» vil si at også forsøk på trakassering vil rammes av forbudet, selv om mottakeren ikke oppfatter oppmerksomheten som krenkende. «Virkning» vil si at forbudet også rammer tilfeller hvor handlingspersonen ikke har ment å opptre trakasserende, dersom adferden oppleves slik for den som utsettes for den.

Karnov Lovkommentar 6 til § 13 ...krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmyk...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kriteriene er alternative, det er altså nok at ett av dem er oppfylt.

Terskelen for trakassering er høyere enn for seksuell trakassering, ved at «plagsom» ikke er en del av definisjonen for førstnevnte. Det kreves en viss alvorlighetsgrad før adferd anses som trakassering – det må derfor avgrenses mot adferd som oppleves plagsom eller irriterende. Ofte vil trakassering omfatte gjentatte eller vedvarende krenkende handlinger. Ett enkelttilfelle kan likevel rammes, men her stiller forarbeidene krav om «en mer kvalifisert alvorlighetsgrad», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 320](#).

Forarbeidene presiserer at kriteriene «krenkende», «nedverdiggende» og «ydmykende» ikke må tolkes for snevert, og videre at kriteriene «skremmende» og «fiendtlig» særlig tar sikte på trusler om vold eller skadeverk.

For å vurdere om ett eller flere av kriteriene er oppfylt, skal det foretas en helhetsvurdering som tar utgangspunkt i mottakerens subjektive opplevelse av handlingen. Dette må imidlertid suppleres av en mer objektiv vurdering av handlingens alvorlighetsgrad, hvor relevante momenter blant annet vil være handlingens grovhet, omstendighetene rundt handlingen, om den har pågått over tid eller gjentatt seg, mv. Videre vil det være relevant om mottakeren har gitt uttrykk for at adferden er uønsket, eller om utøveren burde forstått dette.

Karnov Lovkommentar 7 til § 13 ...seksuell trakassering...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens definisjon av «seksuell trakassering» gir begrepet et videre innhold enn det som følger av en naturlig språklig forståelse av uttrykket «trakassering», som typisk gir anvisning på «bevisste, gjentakende og mer alvorlige handlinger», jf. [HR-2020-2476-A avsnitt 51](#).

Definisjonen er noe endret fra slik den lød i likestillingsloven [§ 8](#) andre ledd, uten at dette medførte noen endringer i gjeldende rett. Endringen var kun en presisering, med formål om å gjøre definisjonen mer objektiv i sin utforming, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.9.3](#) side [185–186](#). Det vil si at

tidligere forarbeider fremdeles er relevante for forståelsen av bestemmelsen, se særlig [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 9.7 side 71](#) flg.

I motsetning til definisjonen av trakassering, som dreier seg om handlinger, unnlatelser eller ytringer, retter definisjonen av seksuell trakassering seg mot «oppmerksomhet». Høyesterett presiserte i [HR-2020-2476-A](#) i [avsnitt 50](#) at det er to grunnvilkår for forbudets anvendelsesområde; for det første at oppmerksomheten må være «seksuell», og for det andre at oppmerksomheten må være «uønsket» for den oppmerksomheten retter seg mot. I samme avsnitt angir Høyesterett terskelen for forbudet ved å slå fast at ikke enhver uønsket seksuell oppmerksomhet rammes – det er i tillegg et vilkår at oppmerksomheten er «plagsom», hvilket markerer den nedre grensen for forbudets rekkevidde. Se nærmere om vilkårene i [note 9](#), [note 10](#) og [note 12](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 13 ...enhver form...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fysisk, verbal eller ikke-verbal.

Karnov Lovkommentar 9 til § 13 ...uønsket...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppmerksomheten må være «uønsket», altså verken gjensidig eller velkommen – en vurdering som beror utelukkende på den subjektive oppfatningen hos det enkelte individ som rammes av oppmerksomheten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 320](#) og [Ot.prp. 77 \(2000–2001\) punkt 9.7 s. 72](#). «Uønsket» er ett av to grunnvilkår (hvor det andre er «seksuell oppmerksomhet», se [note 10](#)) for forbudets anvendelsesområde, jf. [HR-2020-2476-A](#).

Av forarbeidene følger at et tilleggsvilkår til «uønsket»-vilkåret er at den som utøver oppmerksomheten, i utgangspunktet må gjøres klar over at handlingen er uønsket, enten gjennom ord eller handling. Konsekvensen er at seksuell oppmerksomhet vil gå over til å bli seksuell trakassering dersom handlingspersonen fortsetter, til tross for at mottakeren av oppmerksomheten har gjort det klart at denne er uønsket. Ett enkelt tilfelle av seksuell oppmerksomhet kan imidlertid være tilstrekkelig, dersom handlingen er tilstrekkelig alvorlig.

Høyesterett har tolket inn en aktsomhetsnorm til dette tilleggsvilkåret; der hvor mottakeren ikke gjør det klart at oppmerksomheten er uønsket, må man se på om handlingen(e) «er av en slik karakter og alvorlighet at en alminnelig aktsom handlingsperson etter en samlet vurdering bør forstå at oppmerksomheten er uønsket», jf. [HR-2020-2476-A avsnitt 63](#). I tillegg vil det kunne ha betydning om det foreligger et skjevt maktforhold mellom partene, herunder at mottakeren frykter at en avvisning vil kunne få negative konsekvenser for ham eller henne, eller hvis mottakeren er i en særlig sårbar situasjon, jf. [avsnitt 64](#). I den konkrete saken for Høyesterett hadde kvinnen som ble utsatt for oppmerksomheten, avbrutt sin arbeidsoperasjon, reist seg opp og gått som reaksjon på oppmerksomheten. Dette fant Høyesterett tilstrekkelig til at handlingspersonen, omtalt som «C» i dommen, var gjort klar over at kvinnen ikke ønsket noen seksuell oppmerksomhet fra ham.

Et slikt «si ifra»-vilkår følger ikke av EU-rettens definisjon av seksuell trakassering, som blant annet er inntatt i EUs likebehandlingsdirektiv ([2006/54/EF](#)) [artikkel 2](#) bokstav d. Dette har blitt problematisert i relasjon til dansk rett, som har innfortolket et tilsvarende vilkår. Se eksempelvis

Maria Rasmussen mfl., «Gender equality law in transition – sexual harassment as discrimination», *Europarettslig tidsskrift* nr. 1, 2020.

Karnov Lovkommentar 10 til § 13 ...seksuell oppmerksomhet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppmerksomheten må være seksuelt betont eller av seksuell karakter, hvilket må kunne påvises etter en objektiv vurdering, jf. [HR-2020-2476-A](#). Dette er det andre grunnvilkåret for forbudets anvendelsesområde (hvor det første er «uønsket», se [note 9](#)). Det følger av Høyesteretts dom at omstendighetene rundt oppmerksomheten her vil stå sentralt, hvilket kan føre til at «handling og adferd av samme karakter må vurderes ulikt, avhengig av omstendighetene rundt handlingene», jf. [HR-2020-2476-A avsnitt 60](#). Det er ikke krav om at oppmerksomheten er motivert av et seksuelt begjær, og Høyesterett uttalte i [avsnitt 82](#) at det også var uten betydning at oppmerksomheten (berøringen, i dette tilfellet) var ment som en spøk fra handlingspersonens side.

Ulike typer oppmerksomhet som vil kunne oppfylle vilkåret om seksuell karakter eller betoning, er blant annet angitt i [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 9.7.2 side 72](#). Her fremkommer det at seksuell oppmerksomhet kan være alt fra fysiske handlinger som unødvendig berøring og «plukking», til de groveste tilfellene, nemlig voldtekt og voldtektsforsøk. Videre kan oppmerksomheten være verbal, for eksempel gjennom nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær, privatliv mv. eller gjennom seksuelle hentydninger og framstøt. Ikke-verbal seksuell oppmerksomhet kan eksempelvis være blikk, plystring, visning av pornografisk materiale, eller gjennom kroppsbevegelser med seksuelle undertoner.

I [HR-2020-2476-A](#) fant Høyesterett at det at C, en mann i 50-årene, la hendene sine på ryggen til en ung kvinne i starten av 20-årene, på bar hud under genseren hennes, var å anse som seksuelt betont oppmerksomhet. Kvinnen var arbeidstaker og på jobb da det skjedde, mens mannen var kunde av bedriften. Høyesterett la blant annet vekt på at berøringen var unødvendig, at kvinnen ikke hadde anledning til å verge seg mot berøringen, i tillegg til at berøring på bar hud, på nedre del av ryggen, i den sammenhengen måtte anses som en relativt intim del av kroppen, se dommens avsnitt [82](#) og [83](#). Det er naturlig å oppfatte Høyesteretts uttalelser knyttet til konteksten berøringen skjedde i samt hvor på kroppen den fant sted, som relevante momenter i vurderingen av om berøringen var seksuelt betont eller hadde seksuell karakter. Det følger av dette at ikke enhver form for berøring vil rammes av forbudet, og at lovforarbeidenes henvisning til «berøring» må forstås som en angivelse av type oppmerksomhet som *kan* rammes, så fremt denne har en seksuell karakter eller betoning.

[ILB-2024-58268](#) vurderte Borgarting lagmannsrett om en arbeidstaker hadde utsatt kollegaer for seksuell trakassering. Den uønskede seksuelle oppmerksomheten som den ansatte utsatte sine kollegaer for, omfattet flere handlinger og kommentarer av seksuell natur som har blitt opplevd som plagsomme, krenkende og nedverdiggende. Den ansatte hadde gjentatte ganger kommet med upassende kommentarer, både direkte og indirekte, som seksualiserte hverdagslige situasjoner og objektiviserte kollegaer. Dette inkluderer blant annet å kommentere kvinnenes kropp og antydninger til seksuelle handlinger, som å spørre om en kollega hadde på seg strømpebukse for å virke sexy, eller å spørre om «kan du trekke toppen din litt mer ned». Den seksuelle oppmerksomheten pågikk over lenger tid og i et betydelig omfang, og lagmannsretten konkluderte med at lovens vilkår var oppfylt.

Karnov Lovkommentar 11 til § 13 ...formål eller virkning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

«Formål» vil si at også forsøk på trakassering vil rammes av forbudet, selv om mottakeren ikke oppfatter oppmerksomheten som krenkende eller som seksuell trakassering.

«Virkning» vil si at forbudet også rammer tilfeller hvor handlingspersonen ikke har ment å opptre trakasserende, dersom adferden oppleves slik for den som utsettes for den. Såkalt «vennlighetsinn» seksuell oppmerksomhet vil typisk kunne rammes av dette. Dette henger sammen med at mottakerens subjektive opplevelse av oppmerksomheten skal tillegges stor vekt i vurderingen.

Karnov Lovkommentar 12 til § 13 ...plagsom....

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

For å rammes av forbudet er det ikke tilstrekkelig at den seksuelle oppmerksomheten er uønsket, den må også minst være plagsom – plagsomhetskriteriet markerer derfor den nedre terskelen for forbudets rekkevidde. Dette er også i tråd med forarbeidene anvisning på at forholdet må være av en «viss alvorlighetsgrad» for å utgjøre seksuell trakassering, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.9.3 side 186](#).

Plagsomhetsvurderingen er en helhetsvurdering bestående av både subjektive og objektive momenter: Om mottakeren av oppmerksomheten/handlingen(e) selv opplever denne som plagsom, om handlingen har hatt negative konsekvenser av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig karakter, handlingens karakter og alvorlighetsgrad, under hvilke omstendigheter handlingen fant sted, tid og sted for handlingen, om handlingene har pågått over tid, og forholdet mellom den som trakasserer og den som blir trakassert. Sistnevnte er et viktig moment, hvor det vil ha betydning om det foreligger et avhengighetsforhold eller maktforskjeller mellom partene. Som særlig praktisk eksempel på maktforskjeller kan nevnes relasjonen mellom en leder og underordnet i arbeidslivet. Tilsvarende vil det normalt foreligge en maktubalanse i relasjonen mellom en idrettsutøver og trener.

Listen over momenter er ikke uttømmende. Det redegjøres nærmere for hvert moment blant annet i [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 9.7.2](#) på side [72–73](#). Her angis også at det ved plagsomhetsvurderingen skal legges til grunn en «kvinnenorm» og ikke en kjønnsnøytral norm, med rettesnoren «hva den alminnelige fornuftige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt». Dette henger sammen med at forskning viser at kvinner oppfatter langt flere situasjoner som seksuell trakassering enn menn. Høyesterett uttalte i [HR-2020-2476-A](#) at hva som konkret ligger i normen, kan være uklart, men at siktemålet overordnet «er å gi den som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, et tilstrekkelig effektivt vern i lys av lovens formål om å hindre seksuell trakassering», jf. [avsnitt 69](#).

Kvinnenormen skal gi menn og kvinner samme vern. I Diskrimineringsnemndas sak [DIN-2020-118](#) var det en overordnet, B, som i garderoben på arbeidsplassen trakk ned boksersshortsen til sin underordnede, A, med begge hender og slik at As underliv og bakende ble eksponert. Både A og B var menn. Nemndas konklusjon var at terskelen for seksuell trakassering ikke var overskredet. Det er grunn til å stille spørsmål ved om resultatet hadde blitt det samme dersom arbeidstaker hadde vært en kvinne, og om avgjørelsen således gir uttrykk for riktig rettsanvendelse.

Karnov Lovkommentar 13 til § 13 ...eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At forbudet også omfatter antatte, tidligere eller fremtidige forhold, underbygger at diskrimineringslovgivningen også har til formål å verne mot fordommer knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene. For tidligere forhold trekker forarbeidene frem som eksempel at en person kan bli trakassert fordi vedkommende tidligere har tilhørt en bestemt religion eller tidligere hatt en psykisk lidelse, jf. [Prop. 81 L \(2016– 2017\) punkt 18.9.2 side 185](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 13 5. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Eksempler på dette kan være dersom en person blir trakassert for å ha et barn med funksjonsnedsettelse, en ektefelle med en bestemt etnisitet eller en venn med en bestemt seksuell legning. Begrunnelsen er at loven bør beskytte mot trakassering i alle tilfeller hvor det er behov for vern, og at man i motsatt fall kunne risikere en omgåelse av lovens forbud, ved å heller trakassere en person som står en annen person nær. Departementet fremhevet i [Prop. 81 L \(2016– 2017\) punkt 18.9.2](#) på [side 185](#) at det avgjørende bør være hva som er årsaken til trakasseringen, og ikke hvem som rammes av den.

Karnov Lovkommentar 15 til § 13 6. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Sjette ledd omtales som «vernebestemmelsen» mot trakassering og seksuell trakassering og oppstiller en plikt for arbeidsgivere og ledere, innenfor sine ansvarsområder, til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering. Endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#) endret ordlyden fra «forebygge og forhindre» til «forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering». Denne rettelsen ble gjort for å gjøre bestemmelsen i tråd med lovgivers intensjoner, nemlig at det er tilstrekkelig at pliktsubjektene etter bestemmelsen forebygger og *søker å hindre* trakassering og seksuell trakassering, det vil si en innsatsforpliktelse. Det var altså fra lovgivers side aldri tiltenkt å oppstille en resultatforpliktelse, det vil si en plikt til å faktisk hindre dette, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 112–113](#).

Karnov Lovkommentar 16 til § 13 ...Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinst...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten gjelder alle arbeidsgivere, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner. Sistnevnte omfatter blant annet grunnskole, videregående skole, folkehøyskoler, spesialskoler, høyskoler og universiteter, både private og offentlige. Se [Prop. 81 L \(2016– 2017\) punkt 18.9.4.2 side 187](#).

Karnov Lovkommentar 17 til § 13 ...innenfor sitt ansvarsområde...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ansvarsområdet omfatter blant annet arbeidstakere, studenter, elever, kunder, klienter, medlemmer og pasienter, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 9.7.3.2](#) side [74–75](#). Plikten strekker seg lenger enn til situasjoner som har direkte sammenheng med arbeidet mv., også hendelser utenfor arbeidsplassen eller utenfor arbeidstid, men som er tilknyttet arbeidet på en eller annen måte, vil omfattes. Eksempler på dette er sosiale arrangementer i regi av arbeidsgiver, som julebord mv., jf. [LDN-2014-10](#) og [LA-2009-189015-2](#).

Karnov Lovkommentar 18 til § 13 ...forebygge...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må iverksettes tiltak som er reelt forebyggende – overordnet innebærer dette som et minimum å ha en tydelig uttalt nulltoleranse mot trakassering og seksuell trakassering. Det bør utarbeides retningslinjer hvor det både fremgår hva trakassering og seksuell trakassering er (definisjon), samt at slik adferd ikke aksepteres. Videre kan holdningskampanjer virke forebyggende, i tillegg til å ha gode varslingsrutiner, jf. arbeidsmiljøloven [§ 2 A-6](#). Se nærmere om innholdet i plikten i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.9.4.3](#) side [187–188](#) med videre henvisninger.

Forebyggende tiltak skal gjennomføres uavhengig av den konkrete risikoen for trakassering og seksuell trakassering i virksomheten mv. Likevel vil tidligere erfaring ha betydning for hvilke og hvor omfattende tiltak som må settes i verk. Virksomhetens størrelse og sammensetningen av arbeidstakere mv. vil også ha betydning – det vil eksempelvis normalt ikke være nødvendig med holdningskampanjer i små virksomheter hvor trakassering mv. ikke tidligere har forekommet eller vært et problem.

I sak [LH-2019-135300](#) ble arbeidsgiver erstatningsansvarlig for brudd på plikten til å forbygge og søke å forhindre seksuell trakassering da en kvinnelig ansatt ble utsatt for seksuell trakassering av to av bedriftens kunder. Bedriften manglet blant annet skriftlige varslingsrutiner og hadde ikke kartlagt risikoen i forbindelse med at kvinnen startet som eneste kvinnelige mekaniker på en arbeidsplass som hovedsakelig bestod av (eldre) menn.

Karnov Lovkommentar 19 til § 13 ...søke å hindre...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom arbeidsgiveren, organisasjonen eller utdanningsinstitusjonen (den ansvarlige) blir klar over at trakassering forekommer eller pågår i virksomheten, skjerpes plikten til å søke å hindre dette. Dette er en innsatsforpliktelse og ikke en resultatforpliktelse. Det er altså tilstrekkelig at den ansvarlige har søkt å hindre trakasseringen, ikke at denne faktisk er forhindret, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.9.4.3](#) side [187](#). Bevistemaet er altså hvorvidt den ansvarlige har gjort nok, jf. også [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 9.7.3](#) side [74–76](#) og [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) punkt 7.6.5](#) side [41–42](#).

Overordnet innebærer plikten at den ansvarlige må ta tak i det aktuelle forhold, gjennom å søke å finne ut av hva som har skjedd, og å finne en løsning på situasjonen, samtidig som de involverte blir tilstrekkelig ivarettatt.

I [LH-2019-135300](#), som omtalt i [note 18](#), fant lagmannsretten at arbeidsgiver ikke hadde gjort nok for å søke å hindre trakasseringen. Retten mente arbeidsgivers tiltak, som blant annet innebar å gjennomføre et møte med kvinnen og den ene kunden som hadde utsatt henne for uønsket

oppmerksomhet, var uegnet for å ivareta hennes behov for støtte fra ledelsen og trygghet på arbeidsplassen. Lagmannsretten fant at arbeidsgiver i saken ikke tok kvinnen tilstrekkelig på alvor, samt at arbeidsgiveren ikke klarte å forhindre at den ene kunden fortsatte å dukke opp på verkstedet hvor den seksuelle oppmerksomheten vedvarte.

§ 14. Forbud mot å gjengjelde

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt.

Forbudet etter første ledd gjelder tilsvarende overfor vitner i en klagesak, og overfor personer som bistår i en klagesak.

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har unnlatt å gjøre det de har blitt instruert til i strid med [§ 15](#).

Karnov lovkommentarer: § 14

Karnov Lovkommentar 1 til § 14

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av forbudet mot gjengjeldelse i likestillingsloven [§ 9](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 10](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 9](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 9](#), med det tillegg at forbudet etter denne bestemmelsen også skal beskytte personer som bistår i en klagesak mot gjengjeldelse.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 19 side 189](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.10 side 116](#) flg., [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) kapittel 4 side 17](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.6 side 109](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14 ...Det er forbudt å gjengjelde...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

I forarbeidene er «gjengjelde» definert som «en handling eller ytring som medfører skade, ubehag eller ulempe for den enkelte, for eksempel at vedkommende blir sosialt utfryst, oppsøkt hjemme og konfrontert med klagen på en ubehagelig måte, omplassert, fratatt arbeidsoppgaver eller utsatt for grove ytringer», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 s. 321](#). Det følger videre at hvilke handlinger som omfattes av gjengjeldelsesforbudet, må underlegges en konkret vurdering. Forarbeidene nevner som eksempler på gjengjeldelse at en arbeidstaker som en følge av å ha fremmet en klage etter loven, blir utsatt for en urimelig arbeidsbelastning, eller at en student som har klaget over trakassering, blir behandlet på en krenkende måte i undervisningen. Forarbeidene presiserer at atferden må bære preg av å være en sanksjon, og det kreves derfor en viss alvorlighetsgrad.

I dette ligger derfor at ikke enhver imøtegåelse er en gjengjeldelse. Anklager om diskriminering er belastende, og den som blir anklaget, må derfor kunne gi uttrykk for sitt syn og sine motforestillinger. Hvorvidt motreaksjoner skal regnes som en gjengjeldelse, må vurderes konkret, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 19.2.1 side 189](#). Forsvarlige imøtegåelser omfattes ikke, slik som å gi uttrykk for sine motforestillinger eller et eventuelt motsøksmål, selv om klager kan oppfatte dette som ubehagelig. På den andre siden skal i utgangspunktet ytringer som skaper et skremmende, truende og ydmykende

miljø, anses som en gjengjeldelse. En ujevn maktbalanse mellom klager og anklaget skal vektlegges, og arbeidsgivere må utvise særlig varsomhet i sine reaksjoner.

Det må være årsakssammenheng mellom en negativ atferd og det at det er fremmet en klage, hvilket vil si at den negative atferden helt eller delvis må være motivert av klagen. Hvor lang tid som har gått fra klagen ble fremmet og til den ugunstige behandlingen finner sted, vil være relevant for denne vurderingen. I [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) punkt 4.6.2](#) fremgår på [side 22](#) at dersom det har gått «flere år» mellom klagen og den ugunstige behandlingen, taler dette for at det ikke er snakk om en gjengjeldelse, men at behandlingen i så fall kan utgjøre ulovlig forskjellsbehandling.

Bevisbyrderegelen inntatt i [§ 37](#) gjelder også ved mulige brudd på forbudet mot gjengjeldelse. Se som eksempel på dette [LDN-2008-27](#), der en sykepleier hadde klaget inn kommunen der han arbeidet som tilkallingsvikar, for forskjellsbehandling på grunn av manglende tilrettelegging i tilknytning til hans samværsordning med sine barn. Under to måneder etter han hadde inngitt klagen, fikk han beskjed om at han ikke fikk være tilkallingsvikar, han ble ikke vurdert til en fast stilling han hadde søkt på i kommunen, og fikk beskjed om at han «ikke lenger var ønsket i bydelens hjemmetjenester». Han mente dette utgjorde en gjengjeldelse på grunn av hans tidligere inngitte klage. Nemnda kom til at dette var tilfellet, og uttalte:

«Av hensyn til gjengjeldelsesforbudets effektivitet, er det i utgangspunktet grunn til å kreve at en arbeidsgiver som gir denne type inngripende instruks om en person som har klaget arbeidsgiver inn for Ombudet, sørger for at grunnlaget for en slik instruks kan ettervises.

Det foreligger ingen skriftlig dokumentasjon knyttet til den faste ansettelsen som viser at arbeidsgiver anså B som uegnet for arbeid i bydelens hjemmetjenester. Dette ble heller ikke meddelt verken skriftlig eller muntlig til bydelens distrikter.

På denne bakgrunn har Nemnda funnet, under noe tvil, at A ikke har sannsynliggjort at det ikke ble lagt vekt på klagen om manglende tilrettelegging av samværet og den etterfølgende klagen til Ombudet da A besluttet å ikke gi B flere vakter.»

Karnov Lovkommentar 3 til § 14 ...mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, elle...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som er en klage, må avgjøres konkret og skal forstås vidt. Det er ikke nødvendig at det er fremmet eller gitt uttrykk for at klage vil bli fremmet overfor håndhevingsorganer eller domstoler. Det er likevel et grunnvilkår at klager har tatt skritt for å gå videre med saken, for eksempel ved at klageren har kontaktet tillitsvalgt eller advokat eller tatt opp saken med arbeidsgiver. En henvendelse til LDO vil også være tilstrekkelig, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 19.2.1](#) side [189–190](#).

Alle som har fremmet klage eller gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, er vernet av forbudet mot gjengjeldelse. Forutsatt årsakssammenheng mellom klagen og gjengjeldelseshandlingen verner dermed gjengjeldelsesforbudet også personer som det i ettertid viser seg at faktisk ikke har blitt utsatt for en handling i strid med loven, [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 19.2.1](#) side [190](#).

Det er ikke et krav at det er gitt uttrykk for at klage er eller vil bli fremmet direkte overfor den som har utført diskrimineringen eller trakasseringen. Det er tilstrekkelig at den som holdes ansvarlig, har blitt kjent med eller fått vite om det på en eller annen måte.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14 ...med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt....

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At gjengjeldelsesforbudet ikke gjelder der klager har opptrådt grovt uaktsomt, er i tråd med tilsvarende gjengjeldelsesforbud i arbeidsmiljøloven. Tidligere fremgikk dette av arbeidsmiljøloven § 2-5 i samsvar med § 2-4, ved at gjengjeldelse er ulovlig dersom varslers fremgangsmåte var forsvarlig. Nå følger det at gjengjeldelse er forbudt der arbeidstaker varsler i tråd med arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 og 2 A-2, jf. § 2 A-4.

Det følger av forarbeidene at uttrykket «grovt uaktsomt» skal vurderes i lys av vanlige sivilrettslige aktsomhetsnormer ([Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 19.2.1 side 190](#)). Høyesterett har i blant annet [Rt-1989-1318](#) og [Rt-1995-486](#) definert denne skyldformen som «et markert avvik fra vanlig forsvarlig handlemåte. Det må dreie seg om en opptreden som er sterkt klanderverdig, hvor vedkommende altså er vesentlig mer å klandre enn hvor det er tale om alminnelig uaktsomhet».

Bestemmelsen retter seg mot tilfeller der det fremmes useriøse eller falske anklager om diskriminering og trakassering, eller anklageren av andre grunner er grovt uaktsom eller sterkt å klandre, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 322](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 14 ...Forbudet etter første ledd gjelder tilsvarende overfor vitne...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fordi lovgiver ønsker et effektivt vern, er også vitner og personer som bistår i klagesaken, vernet mot gjengjeldelse.

«Vitner» skal forstås som enhver person som har bidratt med opplysninger om klagen og klagens bakgrunn, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 19.2.1 side 190](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.10.7 side 119](#). Tillitsvalgte, fullmektiger og andre som bistår med å klarlegge faktum, har bistått i møter eller redegjort for de rettslige problemstillingene, vil være omfattet av vernet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 19.8 side 191–192](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 14 ...Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har unnlatt å gjøre...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot gjengjeldelse gjelder også når noen har unnlatt å følge instruks i strid med [§ 15](#). Hensynet bak denne bestemmelsen er også ønsket om et effektivt diskrimineringsvern, ved at heller ikke personer som motsetter seg en instruks om å utføre en lovstridig handling, skal bli utsatt for represalier på grunn av dette.

§ 15. Forbud mot å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjengjelde

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere i strid med [§ 6](#), trakassere i strid med [§ 13](#), og gjengjelde i strid med [§ 14](#).

Karnov lovkommentarer: § 15

Karnov Lovkommentar 1 til § 15

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet viderefører i all hovedsak det som tidligere fulgte av likestillingsloven [§ 10](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 11](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 10](#), diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 10](#), utvidet til å gjelde alle diskrimineringsgrunnlag.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 20 side 193](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.9 side 114](#) flg., [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) kapittel 5 side 25](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.6 side 109](#) flg. og [NOU 2002: 12 punkt 13.5 side 235](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15 ...Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere i strid me...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen forbyr å instruere noen om å diskriminere i strid med [§ 6](#), om å trakassere i strid med [§ 13](#) eller gjengjelde i strid med [§ 14](#). Det er forbudt å instruere noen, uavhengig av om instruksjonen faktisk blir fulgt, eller om instruksjonen faktisk har hatt en diskriminerende virkning. Forbudet er med andre ord overtrådt straks det er instruert. Dersom det ikke har oppstått en diskriminerende virkning, vil det imidlertid ikke være anledning til å kreve erstatning eller oppreisning på grunn av lovbruddet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 20.2.1 side 193](#).

Forbudet gjelder ikke bare rettslig bindende instrukser. Også ordre, retningslinjer, formaninger og befalinger omfattes. Det må imidlertid være snakk om en beskjed som er ment å følges. Forbudet rammer så vel skriftlige som muntlige ytringer og gjelder både konkrete og generelle instrukser. Eksempler på generelle instrukser er at styret i et aksjeselskap instruerer om at personer med nedsatt funksjonsevne ikke skal ansettes, eller at personalet på en restaurant blir instruert om ikke å slippe inn personer med en bestemt hudfarge.

Implisitt i «å instruere» ligger at det må foreligge et underordnings-, lydighets- eller avhengighetsforhold mellom den som instruerer, og den som skal utføre den diskriminerende handlingen, typisk der for eksempel arbeidsgiver instruerer arbeidstaker, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 20.8 side 194](#). Dersom det ikke foreligger et slikt underordningsforhold, og instruksjonen likevel blir fulgt (handlingen blir fullbyrdet), vil dette uansett kunne rammes av forbudet mot å medvirke, jf. [§ 16](#).

§ 16. Forbud mot å medvirke til å diskriminere, trakassere, gjengjelde eller instruere

Det er forbudt å medvirke til å diskriminere i strid med [§ 6](#), trakassere i strid med [§ 13](#), gjengjelde i strid med [§ 14](#), og instruere i strid med [§ 15](#).

Karnov lovkommentarer: § 16

Karnov Lovkommentar 1 til § 16

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot medvirkning viderefører likestillingsloven [§ 11](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 12](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 11](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 11](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 21 side 195](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 9.11 side 119](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.7.4 side 112](#) flg. og [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) punkt 6.5 side 30](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 16 ...Det er forbudt å medvirke til å diskriminere i strid med § 6...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «medvirke» er ikke klart definert i forarbeidene, men omfatter ulike former for bistand. Det kan dreie seg om både fysisk og psykisk medvirkning. Medvirkningsbegrepet skal forstås på samme måte som det strafferettslige, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 21.2.1 side 195](#). Også unnlatelser vil kunne omfattes av medvirkningsansvaret.

Det må være årsakssammenheng mellom bistanden og en aktuell diskriminering, trakassering, gjengjeldelse eller instruks i strid med loven. Medvirkningsansvar forutsetter konstatert brudd på §§ [6](#), [13](#), [14](#) eller [15](#).

Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging

§ 17. Universell utforming

Offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjoner.

Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse.

Plikten gjelder ikke utforming eller tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Ved vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. effekten av å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- b. om virksomhetens alminnelige funksjoner er av offentlig art
- c. kostnadene ved tilretteleggingen
- d. virksomhetens ressurser
- e. sikkerhetshensyn
- f. vernehensyn.

Plikten etter første ledd anses som oppfylt dersom virksomheten oppfyller krav til universell utforming i lov eller forskrift.

Kongen kan gi forskrift om innholdet i plikten til universell utforming på områder som ikke er omfattet av krav i annen lov eller forskrift.

0 Endret ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

Karnov lovkommentarer: § 17

Karnov Lovkommentar 1 til § 17

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører i all hovedsak diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 13](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop 81 L \(2016–2017\) kapittel 22 side 198](#) flg. og [kapittel 30 side 339](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.4 side 181](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 10 side 126](#) flg. og [kapittel 18 side 258](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten til universell utforming er særlige regler knyttet til diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse, hvis primære formål er å sikre at personer med funksjonsnedsettelse kan delta i samfunnet på lik linje med andre (full deltakelse og likestilling).

Universell utforming innebærer at fysiske forhold (bygninger, anlegg, opparbeidede uteområder og transportmidler) og IKT-løsninger utformes på en slik måte at de kan brukes av så mange som mulig og i så stor utstrekning som mulig, uten at det skal oppstå et behov for tilpasning, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.1 side 198](#). Samme sted følger at reglene bygger på en relasjonell forståelse av funksjonshemming, hvor fokus rettes bort fra tanken om at funksjonsnedsettelsen er en egenskap ved den enkelte, men heller at dette er et resultat av samspillet mellom individets egenskaper/forutsetninger og samfunnets innretning.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17 ...Offentlige og private virksomheter...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er altså virksomheter som er rettet mot allmennheten, som har plikt til å sikre universell utforming. Dette gjelder både offentlige og private virksomheter, og det gjelder uavhengig av virksomhetens størrelse. Det betyr at også små private virksomheter som retter seg mot allmennheten, som for eksempel en liten dagligvareforretning eller en frisør, er omfattet av plikten. I den utstrekning plikten kan begrenses for mindre bedrifter, beror dette på forholdsmessighetsvurderingen i henhold til tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17 ...rettet mot allmennheten...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomheten må være publikumsrettet, og dette publikummet skal normalt forstås som alle og enhver, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.2 side 199](#). Idrettsanlegg, persontransportmidler, kulturbygg, butikker, restauranter hoteller og andre tjenestetilbydere er eksempler på publikumsrettede virksomheter, fordi de retter seg mot et generelt og tilfeldig utvalg av befolkningen som vil variere

over tid, jf. også [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.5 side 142](#). Også skoler, utdanningsinstitusjoner og barnehager anses rettet mot allmennheten.

Virksomheter rettet mot et spesifikt publikum kan også være omfattet, og i [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 323](#) fremgår at virksomheten er rettet mot allmennheten dersom «målgruppen er avgrenset av mer generelle forhold som geografisk tilhørighet eller alder, og et mer tilfeldig utvalg vil falle innenfor målgruppen».

Det avgjørende er altså at virksomheten generelt er publikumsrettet. I [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.5 side 142–143](#) fremgår at borettslag, sameier og lignende ikke vil omfattes, ei heller arbeidsplasser som sådan.

Karnov Lovkommentar 5 til § 17 ...har plikt til universell utforming av virksomhetens alminnel...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Utformingsplikten gjelder for de deler av virksomheten som benyttes av og er tilgjengelig for allmennheten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 323](#). Dette medfører at plikten ikke omfatter deler av virksomheten som ikke brukes av kunder, men bare virksomhetens ansatte, for eksempel kontorer og møterom. Det er likevel viktig å være oppmerksom på [§ 22](#) og plikten til individuell tilrettelegging i arbeidslivet som følger av denne.

Eksempelvis vil en klesbutikks alminnelige funksjon være å selge klær, noe som innebærer at områdene der klærne henger, prøverom og kasse for betaling skal tilfredsstillere lovens krav. Lager, pauserom og andre områder som ikke er åpne for publikum, faller utenfor. Tilsvarende vil gjelde for et hotell, som har som alminnelig funksjon å tilby overnatting. Plikten vil her innebære at alle forhold som er nødvendig for å kunne benytte seg av overnattingstilbudet, omfattes av plikten. Dette gjelder også hotellets servering av mat og drikke.

Karnov Lovkommentar 6 til § 17 ...Med universell utforming menes utforming eller tilretteleggi...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

En målsetning er at den universelle utformingen skal sikre størst mulig tilgjengelighet gjennom virksomhetens hovedløsning. Dette innebærer at flest mulig skal kunne bruke løsningen uavhengig av sine forutsetninger – særløsninger skal ikke være nødvendig for enkelte grupper – hovedløsningen er derfor den mest inkluderende og minst stigmatiserende løsningen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.4 side 200](#).

Et eksempel er utforming av hovedinngang. Som hovedinngang skal den kunne brukes av alle, og dette innebærer at en trappeløsning ikke er godt nok. For å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne kan bruke hovedinngangen, skal det være en godt utformet rampeløsning i tillegg. Kravet til universell utforming er ikke oppfylt dersom rampe kun er tilgjengelig ved en alternativ bakdør e.l. Tilkomsten skal være likeverdig.

Se [LDN-2010-45](#), hvor det blant annet var spørsmål om en «sittetrapp» på Festplassen i Bergen var å anse som hovedløsningen i de fysiske forholdene. Festplassen var allment tilgjengelig, men nemnda

fant at trappen verken var hovedløsning eller en del av virksomhetens alminnelige funksjon, da den utgjorde en liten og ikke-sentral del av anlegget, og den representerte ikke en adkomstvei eller et transportareal. Se også [DIN-2019-17](#), hvor spørsmålet var om en jernbaneovergang som ikke var universelt utformet, utgjorde hovedløsningen for å krysse jernbanelinjen. Blant annet fordi det fantes en universelt utformet overgang noen hundre meter bortenfor, ble spørsmålet besvart benektende.

Dersom virksomheten tilbyr flere likeverdige og tilsvarende hovedløsninger på ett sted, for eksempel flere minibanker i samme lokale, er det tilstrekkelig for å oppfylle lovens krav at en av disse er universelt utformet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 324](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 17 ...fysiske forholdene...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er de menneskeskapte fysiske forholdene som er gjenstand for universell utforming, og vilkåret skal forstås vidt, jf. [Ot. prp.nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.3 side 137](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.5 side 200](#). I kjernen av vilkåret er bygninger, anlegg og andre innretninger, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 324](#). Virksomhetens uteområder omfattes dersom de er bearbeidet og omformet i særlig grad. Eksempler på dette er fortau, torg og parkanlegg. Se [LDN-2016-7-1](#) som eksempel på at også anleggelse av turstier kan innebære en plikt til universell utforming.

IKT som er rettet mot allmennheten og inngår som en del av virksomhetens alminnelige funksjon, skal altså anses for å være omfattet av «fysiske forhold» etter denne bestemmelsen. Begrunnelsen er at IKT «griper inn i alle sektorer og områder», og at det på den måten «har stor betydning for den enkeltes mulighet for samfunnsdeltakelse», jf. [Ot. prp.nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.3 side 137](#).

Produkter og gjenstander omfattes dersom de er en grunnleggende forutsetning for å ta i bruk en tjeneste eller er en del av virksomhetens fysiske innretning, for eksempel en minibank, billettautomater, datautstyr på en internettkafé mv. Det skilles ikke mellom løse og fastmonterte produkter.

Tjenester skal som hovedregel ikke omfattes av fysiske forhold, men dersom fysiske forhold er en del av tjenesten eller en forutsetning for tjenesten, vil det være å anse som fysiske forhold. Forarbeidene nevner automater som billettautomater og parkeringsautomater som eksempler på tjenester som omfattes av plikten, da slike anses som en forutsetning for å få tilgang til tjenesten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.5 side 200](#).

Informasjon vil som hovedregel også falle utenfor fysiske forhold. Formidling av informasjon på skilter eller veiledninger, slik som informasjon om stoppesteder under transport, manøverknapper i heiser og skilting av nødutganger mv. vil imidlertid omfattes, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.5 side 200](#). Det samme gjelder informasjon rettet mot allmennheten som gis via internett.

Karnov Lovkommentar 8 til § 17 ...slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet er at den universelle utformingen skal imøtekomme «flest mulig». Det skal altså tas høyde for ulike brukerforutsetninger så langt det er mulig, og det avgjørende er om de fysiske forholdene kan

tilrettelegges på en imøtekommende måte for de ulike brukerforutsetningene, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.3 side 139](#). Kravet om «flest mulig» vil si at løsningen ikke nødvendigvis vil imøtekomme alle, men begrepet «flest mulig» bør likevel leses som en plikt til å tilstrebe at løsningen imøtekommer alle det er mulig å imøtekomme, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.6 side 200](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 17 ...Plikten gjelder ikke utforming eller tilrettelegging som inn...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd begrenser plikten når universell utforming innebærer en uforholdsmessig stor byrde for virksomheten. Spørsmålet beror på en interesseavveining, og momentene som opplistet i bokstav a–f, skal være sentrale, jf. ordlyden «særlig legge vekt på». Oppstillingen er imidlertid ikke uttømmende, og andre hensyn kan også vektlegges. I vurderingen skal de konkrete ulempene for virksomheten veies opp mot blant annet tiltakets nytteeffekt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.7 side 201](#). Se nærmere i notene til bokstav a til f.

Karnov Lovkommentar 10 til § 17 3. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Sml. formålet i [§ 1](#) tredje ledd om å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer.

Nytteeffekten av tiltaket er dels et spørsmål om hvor mange som vil ha nytte av tilretteleggingen (omfang), og hvor viktig tiltaket er for å sikre likestilling og deltakelse for den enkelte (alvorlighet), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 324](#).

Se [DIN-2021-466](#), som gjaldt spørsmålet om en kommune hadde overtrådt forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, ved at to lokaler for forhåndsstemming ved Stortingsvalget ikke var universelt utformet. Nemnda fremholdt retten til å stemme som en grunnleggende demokratisk rettighet. Dette talte sterkt for at velgerne måtte ha tilgang til stemmelokalene, selv om kommunen tilbød alternative løsninger for å kunne stemme. Nemnda konkluderte med at kommunen ikke oppfylte plikten til universell utforming av forhåndsstemmelokalene.

I departementets rundskriv [Q-2010-9002](#) om universell utforming fremgår på side [30–31](#) at tiltakets effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer er et sentralt moment i forholdsmessighetsvurderingen, men at nytteeffekten er mindre der det allerede foreligger en særløsning som sikrer tilgjengelighet, enn der tilbudet i utgangspunktet er utilgjengelig.

Karnov Lovkommentar 11 til § 17 3. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil i utgangspunktet kunne kreves mer av det offentlige og offentlig finansierte virksomheter – tilbud som er finansiert gjennom fellesskapets midler bør i enda større grad kunne benyttes av flest mulig, jf. rundskriv [Q-2010-9002](#) på [side 31](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 17 3. ledd bokstav c.

Forfattere:[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA**Versjon:** 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Universell utforming kan i enkelte tilfeller være spesielt kostbart. Bokstav c åpner for også å legge vekt på de økonomiske konsekvensene av en utformingsplikt, selv om dette ikke skal prioriteres over nytteverdien.

I forarbeidene har departementet uttalt at loven ikke pålegger en så vidtgående plikt at virksomhetene risikerer å legge ned. Samtidig skal ikke terskelen være så lav at «tilrettelegging til nytte for en stor gruppe mennesker, og som det er rimelig at virksomheten utfører, faller utenfor under henvisning til rene fortjenestehensyn», jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 18 side 261](#).

Selv om det er de konkrete kostnadene som skal tillegges vekt i vurderingen, vil det være relevant å se på hvorvidt virksomheten har mulighet til å fordele kostnadene på kundene gjennom økte priser, samt at eventuelle besparelser universell utforming medfører, må hensyntas, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.7 side 201](#).

Det er en høyere terskel for å akseptere økonomiske hensyn ved nyetableringer enn for eksisterende virksomheter. Det er også av betydning om virksomheten mottar offentlig støtte, jf. bokstav b.

Karnov Lovkommentar 13 til § 17 3. ledd bokstav d.**Forfattere:**[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA**Versjon:** 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav d presiserer forholdsmessighetsvurderingens konkrete karakter. Det er nødvendig å tilpasse plikten i henhold til virksomhetens økonomi og størrelse. En liten bedrift med begrenset økonomi vil enklere kunne høres med at universell utforming medfører en urimelig ressursbruk. På samme måte vil en eldre virksomhet lettere høres med at omfattende endringer av utformingen er urimelig ressurskrevende. Dette innebærer imidlertid ikke at små og eldre virksomheter er unntatt plikten, men at konkrete ressurs hensyn må være en del av vurderingen. Se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.7 side 201](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.7 side 145](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 17 3. ledd bokstav e.**Forfattere:**[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA**Versjon:** 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Absolutte sikkerhetskrav kan ikke tilsidesettes for universell utforming, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.7 side 145](#). Hvorvidt tiltak for å sikre universell utforming vil komme i strid med sikkerhetshensyn, må være gjenstand for en fagkyndig vurdering.

Når det gjelder ikke-obligatoriske sikkerhetshensyn, må disse vurderes opp mot utformingshensynene. Om slike sikkerhetshensyn skal begrense plikten til universell utforming, må mangelfull universell utforming være nødvendig for å oppnå sikkerhetshensynet. Om det er mulig å imøtekomme sikkerhetshensynet med andre midler, vil universell utforming som hovedregel ikke være uforholdsmessig, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.7 side 201](#).

Karnov Lovkommentar 15 til § 17 3. ledd bokstav f.**Forfattere:**

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA
[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA
[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav f presiserer at også vernehensyn skal vektlegges i forholdsmessighetsvurderingen der dette er relevant, for eksempel etter kulturminneloven. For eksempel kan vernehensyn medføre at det for verneverdige bygninger vil være uforholdsmessig selv med mindre kostbare tilretteleggingstiltak, dersom det kommer i konflikt med tungtveiende vernehensyn, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.7 side 145](#). Om vernehensyn skal begrense plikten til universell utforming, må mangelfull universell utforming være nødvendig for å oppnå vernehensynet. Om det er mulig å imøtekomme vernehensynet med andre midler, vil universell utforming som hovedregel ikke være uforholdsmessig, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.7 side 201](#).

Også etter denne bokstaven vil det offentlige ha et særskilt ansvar, her i form av å unngå at deres virksomhet, som er rettet mot allmennheten, er utilgjengelig for større brukergrupper som følge av at virksomheten er lokalisert til en verneverdig bygning, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.7 side 145](#).

Karnov Lovkommentar 16 til § 17 4. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA
[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA
[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I forarbeidene presiseres at bestemmelsene om universell utforming legger til grunn et sektoransvarsprinsipp, som vil si at [§ 17](#) legger opp til at ulike sektorer skal utforme mer spesifikke standarder for universell utforming, enten som bransjestandarder eller i form av lov og forskrift. jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.9 side 146](#). Disse reglene skal presisere rekkevidden av [§ 17](#) og sikre større forutsigbarhet – det er ikke ment som en avgrensning av bestemmelsens virkeområde.

Utforming av sektorspesifikke forskrifter og standarder er av lovgiver vurdert som «avgjørende for å sikre at plikten til universell utforming blir ivaretatt på en god måte på ulike samfunnsområder», jf. [Prop.81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.8 side 201](#).

Karnov Lovkommentar 17 til § 17 5. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA
[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA
[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskriftsadgangen er pr. januar 2025 ikke benyttet.

§ 18. Universell utforming av IKT

Offentlige og private virksomheter har plikt til universell utforming av hovedløsninger for informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) rettet mot eller stilt til rådighet for bruker, slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse. IKT-løsningene skal være universelt utformet fra det tidspunktet som er fastsatt i [§ 41](#).

Med IKT menes teknologi og systemer av teknologi som brukes til å uttrykke, skape, omdanne, utveksle, lagre, mangfoldiggjøre og publisere informasjon, eller som på annen måte gjør informasjon anvendbar.

Plikten etter første ledd gjelder ikke dersom den medfører en uforholdsmessig stor byrde for virksomheten. Ved vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. effekten av å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse

- b. virksomhetens karakter
- c. kostnadene ved tilretteleggingen
- d. virksomhetens størrelse og ressurser.

Plikten etter første ledd anses som oppfylt dersom virksomheten oppfyller krav til universell utforming i annen lov eller forskrift.

Kongen kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om avgrensning av virkeområdet og innholdet i plikten til universell utforming av IKT-løsninger.

0 Endret ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18

Karnov Lovkommentar 1 til § 18

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 14](#). Plikten til universell utforming av IKT er nærmere presisert i forskrift [21. juni 2013 nr. 732](#) om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 22 side 198](#) flg. og [kapittel 30 side 325](#) flg. og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.5 side 156](#) flg. og [kapittel 18 side 262](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 18 ...hovedløsninger...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At IKT-løsningen må underbygge virksomhetens alminnelige funksjon, vil si at denne må bidra til å underbygge virksomhetens hovedformål, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.5.6.2 side 166](#). «Alminnelig funksjon» skal forstås på samme måte som etter [§ 17](#), for eksempel vil den alminnelige funksjonen til en bank være å yte banktjenester, og for en utdanningsinstitusjon vil det være å tilby undervisning til studenter.

For å underbygge virksomhetens alminnelige funksjon må IKT-løsningen ha et «brukergrensesnitt rettet mot allmennheten». Brukergrensesnittet er IKT-løsningens uttrykk og funksjon slik det fremstår for brukeren, ikke den bakenforliggende teknologien. Brukergrensesnittet er altså det brukeren ser. For en PC vil brukergrensesnittet hovedsakelig bestå av tastatur og skjermuttrykk, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 325](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 18 ...virksomhetens alminnelige funksjoner...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «hovedløsning» skal tolkes vidt, og hva som er en hovedløsning, vil variere, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.3.3 side 203](#). Hvorvidt det er en hovedløsning, vil blant annet avhenge av bruken av løsningen, og særlig vil antall brukere stå sentralt i vurderingen av om det er snakk om en hovedløsning. Blant annet vil de fleste offentlige nettsider og mobilapplikasjoner være omfattet av

begrepet hovedløsning, det samme gjelder for nettbutikker og nettaviser. Begrepet favner imidlertid ikke så vidt at enhver nettside som ligger åpent tilgjengelig på internett, omfattes, selv om disse i prinsippet kan leses av allmennheten.

I IKT-forskriften er hovedløsning definert på følgende måte, i [§ 3](#) bokstav g:

«Hovedløsning: IKT-løsninger som er en integrert del av den måten virksomheten informerer og tilbyr sine tjenester til allmennheten på og som er knyttet til virksomhetens alminnelige funksjon. Hovedløsning i utdannings- og opplæringssektoren: nettløsninger som er en integrert del av virksomhetens undervisning eller informasjonsformidling, og som virksomheten har innflytelse over.»

I mange tilfeller vil en virksomhet ha flere hovedløsninger. Dersom disse alternative hovedløsningene er likeverdige, vil det være tilstrekkelig at en av dem er universelt utformet. Har hovedløsningene derimot ulik karakter, må begge være universelt utformet. Kravet vil ikke være oppfylt dersom det opprettes særløsninger for personer med funksjonsnedsettelse, eksempelvis en alternativ nettløsning, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 325](#).

Det avgrenses mot integrerte IKT-løsninger. Det betyr at IKT er avgrenset fra teknologi og systemer av teknologi hvor hovedfunksjonen ikke er tilegnelse, lagring, omdanning, administrering, kontroll, fremvisning, publisering, endring, utveksling, overføring eller mottak av informasjon, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.5.4.2 side 157](#).

For å omfattes av plikten til universell utforming av IKT må hovedløsningen være rettet mot eller stilt til rådighet for allmennheten. Kjernen vil være nettsider som retter seg mot en ubegrenset krets av personer og er tilgjengelig for alle. IKT-løsningen anses også rettet mot allmennheten når den er rettet mot en mer spesifisert gruppe, når denne gruppen er naturlig avgrenset av for eksempel alder, og det derfor vil variere hvem som er i målgruppen. Kravet kan like fullt være oppfylt selv om tilgang forutsetter innlogging, medlemskap o.l., dette skal ikke være avgjørende for vurderingen.

Utenfor faller for det første nettsider som Facebook, Instagram og Twitter når disse er brukt i privat sammenheng. Når slike sosiale medier brukes av virksomheter, vil det imidlertid kunne være omfattet. Utenfor faller også intranett og andre bedriftsinterne nettsider, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.3.3 side 203](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 18 ...skal være universelt utformet fra det tidspunktet som er fas...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Universelt utformet» skal tolkes på en måte som innebærer at flest mulig kan benytte seg av virksomhetens IKT-løsninger, uavhengig av sine forutsetninger. Universell utforming kan eksempelvis forutsette at virksomheten bruker større tekst, tekster lydfiler, sørger for maskinlesing av tekst, klare kontraster og mest mulig brukervennlig oppbygning.

For utforming av IKT-løsninger gjelder det egne overgangsregler i [§ 41](#), med mulighet for unntak dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner.

Karnov Lovkommentar 5 til § 18 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd definerer IKT ved å liste opp den informasjons- og kommunikasjonsteknologien som underbygger virksomhetens alminnelige funksjon. Definisjonen angir en del av rammen for hva som omfattes av kravet til universell utforming av IKT, hvilket er nærmere presisert i IKT-forskriften [§ 2](#), som begrenser virkeområdet til å gjelde «nettløsninger, herunder digitale læremidler, og automater».

Karnov Lovkommentar 6 til § 18 ...Plikten...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom IKT-løsninger allerede er regulert i lov eller forskrift kan det ikke utledes ytterligere krav basert på [§ 18](#). Dette begrunnes i sektoransvarsprinsippet, som innebærer at kravene til universell utforming skal utvikles gjennom sektorspesifikke forskrifter og standarder så langt det lar seg gjøre, og da skal ikke dette overstyres av det generelle kravet i [§ 18](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 18 5. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift [21. juni 2013 nr. 732](#) om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger.

§ 19. Aktivitetsplikt for universell utforming

Offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innen virksomheten. Det samme gjelder for private virksomheter rettet mot allmennheten.

0 Endret ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

Karnov lovkommentarer: § 19

Karnov Lovkommentar 1 til § 19

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.1 side 199](#) og [kapittel 30 side 326](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.6 side 143](#) og [kapittel 18 side 258](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 19 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen supplerer lovens generelle bestemmelser om aktivitetsplikt i [kapittel 4](#).

Bestemmelsen oppstiller en særskilt aktivitetsplikt, og den gjelder for offentlige virksomheter og private virksomheter som retter seg mot allmennheten. Plikten gjelder dermed for alle offentlige

virksomheter, ikke bare de som er rettet mot allmennheten. Dette er naturlig, da offentligheten forvalter fellesskapets midler og bør derfor aktivt arbeide for å tilrettelegge for en størst mulig del av befolkningen.

Private virksomheter er bare omfattet av plikten dersom de er «rettet mot allmennheten», og dette skal tolkes i samsvar med [§ 17](#). Dette betyr at virksomheten må være publikumsrettet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.2 side 199](#). Persontransportmidler, butikker, restauranter og hoteller er eksempler på virksomheter som er rettet mot allmennheten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 323](#).

For å oppfylle plikten må virksomheten kunne vise at man både har arbeidet for å kartlegge nødvendige tilpasnings- og utformingsbehov og iverksatt forbedringstiltak som fremmer universell utforming, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 22.2.2.1 side 199](#). Hver enkelt bedrift har selv ansvaret for å gjennomføre dette arbeidet på en hensiktsmessig måte, og pliktens omfang vil variere med virksomhetens karakter.

Det stilles ikke krav til skriftlige planer eller rutiner for arbeidet, men selv om dette ikke inngår i plikten, anses det likevel som et hensiktsmessig tiltak for å ivareta kravet om aktivt og målrettet arbeid med universell utforming, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.2.4.6 side 143](#). Etablering av formelle rutiner vil for det første være et viktig vurderingsmoment ved forholdsmessighetsvurdering etter [§ 17](#). Dersom virksomheten ikke etablerer rutiner, kan dette også få betydning for Diskrimineringsnemndas vurdering av pålegg for manglende tilgjengelighet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 18 side 259](#).

§ 19 a. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for universell utforming av IKT

Offentlige og private virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming av IKT innen virksomheten.

Offentlige virksomheter skal redegjøre for arbeidet med universell utforming av IKT.

Kongen kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om innholdet i redegjørelsesplikten og hvordan plikten skal oppfylles.

0 Tilføyd ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

§ 20. Rett til individuell tilrettelegging av kommunale tjenester

Barn med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale barnehage tilbud, for å sikre likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter.

Personer med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven av varig karakter for den enkelte, for å sikre et likeverdig tilbud.

Retten etter første og andre ledd gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- b. kostnadene ved tilretteleggingen
- c. virksomhetens ressurser.

Karnov lovkommentarer: § 20

Karnov Lovkommentar 1 til § 20

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører i all hovedsak diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 16](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 23 side 220](#) flg. og [kapittel 30 side 326](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.4 side 182](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6 side 174](#) flg. og [kapittel 18 side 263](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 20 ...Barn med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til tilrettelegging gjelder for barn med funksjonsnedsettelse, og funksjonsnedsettelse skal tolkes i samsvar med [§ 6](#) første ledd.

Avgjørende for retten til individuell tilrettelegging er spørsmålet om barnets funksjonsnedsettelse medfører at det er et reelt behov for tilrettelegging for å oppnå likeverdige aktivitets- og utviklingsmuligheter. Det kreves en viss styrke og varighet, marginale og forbigående funksjonsnedsettelse vil i utgangspunktet ikke gi tilretteleggingsrett, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 180](#). Dette må likevel ikke strekkes for langt, vilkåret skal tolkes vidt.

Tiltaket må vurderes opp mot det enkelte barnets behov og hvilken nytte barnet vil ha av tiltaket, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 221](#). Det skal altså foretas individuelle og ikke gruppebaserte vurderinger.

Individuell tilrettelegging forutsetter samråd med den som skal nyttiggjøre tiltaket, vedkommende skal høres med sine innspill. Dette gjelder også for barn, dersom det anses hensiktsmessig ut ifra deres alder. Uansett skal barnets beste hensyntas fullt ut, jf. Grunnloven [§ 104](#) og FNs barnekonvensjon [artikkel 3](#). Det kan også være nødvendig å hente inn ekstern bistand for å tilpasse tilretteleggingen best mulig.

Karnov Lovkommentar 3 til § 20 ...av kommunale barnehagetilbud, for å sikre likeverdige utvikl...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er kommunen, ikke den enkelte barnehagen som er pliktsubjektet.

Tilretteleggingen skal sikre barnet mulighet til individuell utvikling og til sosial deltakelse i barnehagen på lik linje med andre. Det er altså andre barns muligheter som skal brukes som målestokk. Tilretteleggingsplikten kan derfor ikke strekkes så langt at personer med funksjonsnedsettelse stilles bedre enn andre, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 220](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 20 ...Personer med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individ...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven stiller krav om at tilretteleggingen må være egnet til å sikre et likeverdig tilbud. I dette ligger at tiltaket må vurderes opp mot den konkrete situasjonen og den enkeltes behov og nytte av tiltaket, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 220–221](#). Vurderingen av behovet skal være individuell, ikke gruppebasert. Det er ikke utelukket å bruke standardiserte løsninger, men det forutsetter at man likevel vurderer de individuelle behovene og at løsningen dertil er tilfredsstillende.

Tilretteleggingen skal skje i samråd med den som skal nyttiggjøre seg av tiltaket, og vedkommende skal høres med sine synspunkter, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 181](#). I dette ligger også at den med et tilretteleggingsbehov må medvirke til at pliktsubjektet gjøres kjent med tilretteleggingsbehovet, gjennom å bidra til å avklare behov og ønsker, samt eventuelle egnede løsninger. Dersom den med et tilretteleggingsbehov ikke bidrar med dette, «er det den enkelte som må bære konsekvensene ved manglende tilrettelegging», jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.2 side 181](#).

Den som fremsetter krav om individuell tilrettelegging, må også kunne dokumentere at vedkommende har en funksjonsnedsettelse, og eventuelle behov dette medfører. Kravet til dokumentasjon er begrenset til det som er relevant og nødvendig for å vurdere tilretteleggingsbehovet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 180–181](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 20 ...av kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenestel...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til individuell tilrettelegging etter bestemmelsen gjelder for tjenestene som er regulert av lov [24. juni 2011 nr. 30](#) om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (*helse- og omsorgstjenesteloven*). Bestemmelsen endrer ikke kommunens plikter etter denne loven, men understreker plikten til å tilby tjenester som er tilpasset den enkeltes behov, slik at disse personene får et likeverdig tilbud, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 326](#).

Det forutsettes at den tilrettelagte tjenesten er av en varig karakter, og eksempler på dette er helsetjeneste i eget hjem, på pleiehjem eller nødvendige personlige assistenter. For personlig assistanse kreves det imidlertid at personen har et langvarig og stort behov. I [LDN-2015-72](#) hadde en blind kvinne fått avslag fra kommunen på sin søknad om personlig assistanse i form av en støttekontakt. Hun hadde ikke søkt om en ren følgetjeneste (ledsager), fordi hennes behov begrenset seg til bistand med å kommunisere, samhandle og synstolke. Nemnda vurderte denne støttekontakttjenesten, og kvinnens behov for tjenesten, som løpende og derfor av «varig karakter».

Eksempler på tjenester som normalt ikke omfattes, er fastlegeordning, fysioterapi og svangerskapskontroll, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.7 side 186](#).

Formålet er å unngå at personer med funksjonsnedsettelse skal stilles dårligere, ikke å stille personer med funksjonsnedsettelse bedre enn andre, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 220](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 20 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd oppstiller en forholdsmessighetsbegrensning. De positive effektene av tiltakene hver enkelt person oppnår, skal veies mot belastningen tilretteleggingsplikten påfører pliktsubjektet. Det må altså vurderes konkret i hvert tilfelle hvorvidt et tiltak medfører en uforholdsmessig byrde.

Gjennomføring av egnet individuell tilrettelegging er den klare hovedregelen, det er kun unntaksvis at en forholdsmessighetsvurdering kan tale tilstrekkelig tungtveiende for noe annet. Tredje ledd skal altså ha funksjon som en sikkerhetsventil, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#), og må ikke tolkes for vidt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 326](#).

De mest sentrale hensynene er opplistet i bokstav a til c, jf. ordlyden «særlig legges vekt på», men angivelsen av momenter er ikke uttømmende. Forarbeidene understreker at det ikke skal foretas en tradisjonell «kost-nytte-vurdering», og utgangspunktet er at man må akseptere at individuell tilrettelegging vil medføre økte kostnader, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#). Likevel, dersom effekten av tiltaket er liten og «bare bedrer situasjonen marginalt», vil tiltaket lettere fremstå som en uforholdsmessig byrde enn der det er snakk om et tiltak som er av avgjørende betydning for at en person med funksjonsnedsettelse kan dra nytte av et tilbud, tjeneste e.l., jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 18 side 265](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 20 3. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om ordlyden sier «fjerne barrierer for personer», er det nedbygging av barrierer for en bestemt person som er utgangspunktet for vurderingen. I tillegg til å vurdere effekten tilretteleggingen vil ha for den enkelte, vil det imidlertid også ha betydning om tiltakene også vil komme andre til gode i form av bedret tilgjengelighet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Se også [note 9](#) til [§ 17](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 20 3. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et krav om at kostnadene tilknyttet tilretteleggingstiltaket konkretiseres, slik at dersom et krav om tilrettelegging avvises med henvisning til kostnadene, angir forarbeidene at det som hovedregel må kunne forventes at det foreligger et kostnadsoverslag som er utarbeidet av en fagkyndig, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#).

Relevant for vurderingen er også om deler av kostnadene kan dekkes av offentlige støtteordninger eller lignende, og det angis på [side 182](#) at dette bør være forsøkt før kravet om tilrettelegging avslås.

Karnov Lovkommentar 9 til § 20 3. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kostnadene ved tilretteleggingen må veies opp mot den enkelte kommunes ressurser. På samme måte som det stilles strengere krav til store og ressurssterke virksomheter enn til mindre virksomheter med

dårlig økonomi, vil man også måtte ta hensyn til kommunens størrelse og økonomiske situasjon. Se også [note 12](#) til [§ 17](#).

§ 21. Rett til individuell tilrettelegging for elever og studenter

Elever og studenter med funksjonsnedsettelse ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen, for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- b. kostnadene ved tilretteleggingen
- c. virksomhetens ressurser.

Karnov lovkommentarer: § 21

Karnov Lovkommentar 1 til § 21

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører i all hovedsak diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 17](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 23 side 220](#) flg. og [kapittel 30 side 327](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.4 side 182](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.5 side 183](#) flg. og [kapittel 18 side 263](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 21 ...Elever og studenter med funksjonsnedsettelse...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Elever og studenter med funksjonsnedsettelse har rett på individuell tilrettelegging i den grad dette er nødvendig for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

For å få rett til individuell tilrettelegging påpekte departementet i forarbeidene til 2008-loven at tilretteleggingsbehovet som følge av funksjonsnedsettelsen må være «av en viss styrke og varighet». Rent marginale eller forbigående behov, for eksempel knyttet til en kortvarig funksjonsnedsettelse som et brukket ben eller lignende, vil som hovedregel ikke gi en rett til tilrettelegging, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 180](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 21 ...skole- og utdanningsinstitusjoner...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder både for grunnskolen, videregående skoler og høyere utdanningsinstitusjoner, og plikten til individuell tilrettelegging gjelder uavhengig av om skolen eller utdanningsinstitusjonen er offentlig eller privat, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.5 side 183](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 21 ...har rett til egnet individuell tilrettelegging...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven stiller krav om at tilretteleggingen må være egnet til å sikre et likeverdig tilbud. I dette ligger at tilretteleggingstiltaket må vurderes opp mot den konkrete situasjonen og den enkeltes behov for, og nytte av, tiltaket, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 221](#). Det er individets konkrete behov som skal imøtekommes. Dette utelukker ikke at tilrettelegging kan gjøres på gruppenivå eller gjennom bruk av standardiserte løsninger, men det forutsetter at man likevel vurderer de individuelle behovene, og at løsningen dertil er tilfredsstillende, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Tilretteleggingen skal skje i samråd med den som skal nyttiggjøre seg av tiltaket, og vedkommende skal høres med sine synspunkter, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 181](#).

Forutsetningen om samarbeid mellom tilretteleggeren og den det tilrettelegges for, innebærer også at den det tilrettelegges for, plikter å bidra med informasjon om hva som vil tilfredsstille behovet for individuell tilrettelegging, i den grad vedkommende har slik kunnskap, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 221](#).

Den som fremsetter krav om individuell tilrettelegging, må også kunne dokumentere at vedkommende har en funksjonsnedsettelse, og eventuelle behov dette medfører. Kravet til dokumentasjon er begrenset til det som er relevant og nødvendig for å vurdere tilretteleggingsbehovet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 180–181](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 21 ...lærested, undervisning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepene «lærested» og «undervisning» skal tolkes vidt. Etter Diskrimineringsnemndas praksis skal friminuttene i skoletiden anses som en del av lærestedet, jf. [LDN-2013-2](#), og skolefritidsordninger (SFO) er også omfattet av tilretteleggingsplikten, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.5 side 184](#).

I [DIN-2022-295](#) hadde en skoles valg av leirskole utelukket en elevs deltakelse på grunn av vedkommendes funksjonsnedsettelse. I saken konkluderte Diskrimineringsnemnda med at leirskoleoppholdet var en del av grunnskoleopplæringen, og at eleven hadde rett på tilrettelegging på grunn av funksjonsnedsettelse i denne forbindelse. Det forelå derfor brudd på plikten til individuell tilrettelegging.

Tilretteleggingsplikten gjelder for det første nødvendige fysiske tilpasninger, eksempelvis for å sikre fremkommelighet. Tilretteleggingsplikten kan også materialisere seg gjennom nødvendig tilpasset kommunikasjon eller gjennom ekstra assistenter i klasseromsundervisning. Tilretteleggingen kan altså skje både innenfor det ordinære undervisningsopplegget, men også utenfor dette, gjennom spesialundervisning, se lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) [§ 11-12](#), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Se [LDN-2012-42](#), hvor et av spørsmålene var om et universitet hadde oppfylt plikten til individuell tilrettelegging av undervisningen, nærmere bestemt digital tilgjengeliggjøring av forelesninger. Universitetet hadde oppfordret foreleserne sine til å stille forelesningene til disposisjon for studenter med funksjonsnedsettelser, men nemnda anså ikke dette som tilstrekkelig og uttalte at det «må kunne

forventes at universitetet foretar seg noe mer aktivt», samt at de burde «ha anstrengt seg mer for å imøtekomme Bs behov». Det ble pekt på at direkte trådløs videooverføring av forelesningen kun krevde «begrenset administrasjon fra universitetets side», og nemnda fant på den bakgrunn at plikten til rimelig individuell tilrettelegging var brutt.

Karnov Lovkommentar 6 til § 21 ...læremidler og eksamen...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Som en del av undervisningen kan det være nødvendig å gjøre tilpasninger av læremidlene, eksempler på dette er bruk av digitale verktøy eller lydbøker.

Retten til individuell tilrettelegging gjelder også ved avlegging av eksamen. Eksempler på dette er utvidet tid, hviletid og eget eksamensrom.

En rekke spørsmål i forbindelse med individuell tilrettelegging av eksamen har vært vurdert i nemnda. Se følgende eksempler til illustrasjon:

[LDN-2015-81](#) om utvidet eksamenstid. [LDN-2015-57](#) om blant annet utvidet eksamenstid, retteprogram på PC og muntlig eksamen fremfor skriftlig som tilrettelegging for dysleksi. [LDN-2015-41](#) om bruk av Excel eller lignende hjelpemiddel, også for å tilrettelegge for dysleksi. [LDN-2012-42](#) om tilrettelegging på grunn av astma og allergi.

Sak [LDN-2012-23](#) gjaldt klage på et universitets avslag på søknad om hjemmeeksamen. Nemnda kom til at avslaget ikke var i strid med tilretteleggingsplikten, da tilrettelegging ikke må føre til en reduksjon av de faglige kravene til studiet. Under hjemmeeksamen har man tilgang på flere hjelpemidler enn de som er tillatt på en skoleeksamen, og de to eksamensformene kunne derfor ikke sammenlignes.

Karnov Lovkommentar 7 til § 21 ...for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter....

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene i denne bestemmelsen overlapper med reglene i opplæringsloven. Bestemmelsen har betydning for hvordan skole- og utdanningsinstitusjoner skal utformes, men elever og studenters rettigheter utledes av sektorlovgivningen. Det vil si at [§ 21](#) ikke gir materielle rettigheter utover det som følger av sektorlovgivningen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Formålet med bestemmelsen er å sikre like muligheter, ikke å gi elever og studenter med funksjonsnedsettelse bedre opplærings- og utviklingsmuligheter enn elever og studenter uten funksjonsnedsettelse. Tilretteleggingen skal altså ikke gi eleven eller studenten fordeler sammenlignet med andre. Se sak [DIN-2019-11](#) og [LDN-2015-41](#) som eksempler der krav på eller søknader om tilrettelegging ble avvist, blant annet på grunn av at innvilgelse ville gitt studenten en faglig fordel, og således blitt bedre stilt enn sine medstudenter.

Som nevnt i [note 5](#) kan heller ikke tilretteleggingen lempe på de faglige kravene studiet stiller. Se eksempelvis [LDN-2012-23](#) (hjemmeeksamen vs. skoleeksamen) som er omtalt i [note 5](#), og [LDN-2013-39](#), hvor studenten krevde muntlig eksamen, eventuelt i kombinasjon med skriftlig eksamen,

fremfor en ren skriftlig eksamen, for å tilrettelegge for dysleksi. Her fant nemnda (og ombudet) at dette ikke kunne imøtekommes, «da det vil føre til en reduksjon av studiets faglige krav».

Karnov Lovkommentar 8 til § 21 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd oppstiller en forholdsmessighetsbegrensning – vurderingen av «uforholdsmessig byrde» er den samme som etter §§ 20 og 22. Vurderingen går ut på at de positive effektene av tiltakene hver enkelt person oppnår, skal veies mot belastningen tilretteleggingsplikten påfører pliktsubjektet. Det må altså vurderes konkret i hvert tilfelle hvorvidt et tiltak medfører en uforholdsmessig byrde.

Gjennomføring av egnet individuell tilrettelegging er den klare hovedregelen, det er kun unntaksvis at en forholdsmessighetsvurdering kan tale tilstrekkelig tungtveiende for noe annet. Andre ledd skal altså ha funksjon som en sikkerhetsventil, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#), og må ikke tolkes for vidt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 326](#).

De mest sentrale hensynene er opplistet i bokstav a til c, jf. ordlyden «særlig legges vekt på», men angivelsen av momenter er ikke uttømmende. Forarbeidene understreker at det ikke skal foretas en tradisjonell «kost-nytte-vurdering», og utgangspunktet er at man må akseptere at individuell tilrettelegging vil medføre økte kostnader, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#). Likevel, dersom effekten av tiltaket er liten og «bare bedrer situasjonen marginalt», vil tiltaket lettere fremstå som en uforholdsmessig byrde enn der det er snakk om et tiltak som er av avgjørende betydning for at en person med funksjonsnedsettelse kan dra nytte av et tilbud, tjeneste e.l., jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 18 side 265](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 21 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om ordlyden sier «fjerne barrierer for personer», er det nedbygging av barrierer for en bestemt person som er utgangspunktet for vurderingen. I tillegg til å vurdere effekten tilretteleggingen vil ha for den enkelte, vil det imidlertid også ha betydning om tiltakene også vil komme andre til gode i form av bedret tilgjengelighet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Se også [note 9](#) til [§ 17](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 21 2. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et krav om at kostnadene tilknyttet tilretteleggingstiltaket konkretiseres, slik at dersom et krav om tilrettelegging avvises med henvisning til kostnadene, angir forarbeidene at det som hovedregel må kunne forventes at det foreligger et kostnadsoverslag som er utarbeidet av en fagkyndig, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#).

Relevant for vurderingen er også om deler av kostnadene kan dekkes av offentlige støtteordninger eller lignende, og det angis på [side 182](#) at dette bør være forsøkt før kravet om tilrettelegging avslås.

Karnov Lovkommentar 11 til § 21 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kostnadene ved tilretteleggingen må veies opp mot den enkelte virksomhets ressurser, slik at det eksempelvis vil kreves mer av større virksomheter med god økonomi enn av små virksomheter med begrenset økonomi. Se også [note 12](#) til [§ 17](#).

§ 22. Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere

Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet, på lik linje med andre.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- b. kostnadene ved tilretteleggingen
- c. virksomhetens ressurser.

Karnov lovkommentarer: § 22

Karnov Lovkommentar 1 til § 22

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 26](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 23 side 220](#) flg. og [kapittel 30 side 327](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.4 side 183](#), [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 10 side 126](#) flg. og [kapittel 18 side 263](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) kapittel 7 side 88](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 22 ...Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen bygger på en oppfatning om at arbeidsgivere har et særlig ansvar for individuell tilrettelegging for egne ansatte, samt erkjennelsen av viktigheten av å være i arbeid for den enkelte, i forarbeidene omtalt som «en helt sentral del av arbeidstakerens liv», jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.4 side 182](#).

Det avgjørende er om arbeidstakeren eller arbeidssøkeren har behov for tilrettelegging på grunn av funksjonsnedsettelsen for å sikre at de kan beholde eller konkurrere om arbeid på lik linje som andre. I forarbeidene har departementet uttalt at tilretteleggingsbehovet som følge av funksjonsnedsettelse må

være av en viss styrke og varighet for å gi rett til individuell tilrettelegging, og at marginale eller forbigående behov, for eksempel knyttet til en kortvarig funksjonsnedsettelse, i utgangspunktet ikke vil gi en rett til tilrettelegging, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 180](#). Ved kortvarige funksjonsnedsettelser (redusert arbeidsevne) vil arbeidsgivers tilretteleggingsplikt følge av arbeidsmiljøloven [§ 4-6](#).

Tilretteleggingsplikten omfatter også arbeidssøkere, slik at et behov for individuell tilrettelegging ikke vil være en legitim grunn for å avvise en arbeidssøker med funksjonsnedsettelse, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 18 side 264](#). Det vil derfor naturligvis også være i strid med bestemmelsen å unnlate å innkalle en arbeidssøker til intervju på grunn av vedkommendes behov for tilrettelegging. Dette gjelder likevel ikke der hvor arbeidssøkeren ikke er kvalifisert for stillingen. Se [LDN-2012-33](#), der en arbeidssøker ikke ble innkalt til intervju for en stilling som krevde førerkort, hvilket arbeidssøkeren ikke hadde på grunn av nedsatt syn.

Karnov Lovkommentar 3 til § 22 ...har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelse...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven stiller krav om at tilretteleggingen må være egnet til å sikre et likeverdig tilbud. I dette ligger at tiltaket må vurderes opp mot den konkrete situasjonen, og den enkeltes behov og nytte av tiltaket, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 221](#). Det er altså individets konkrete behov som skal imøtekommes.

Tilretteleggingskravet innebærer at pliktsubjektet aktivt må sørge for etterlevelsen av plikten og ta initiativ til tilrettelegging. En arbeidsgiver kan ikke overlate ansvaret for å etterspørre tilrettelegging til arbeidstakeren eller arbeidssøkeren selv. Den som er ansvarlig for tilretteleggingen, bør sette seg inn i hvilke tilretteleggingsbehov som kan følge av den aktuelle diagnosen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 221](#) og [LDN-2007-21](#). Samtidig innebærer plikten at tilrettelegging skal skje i samråd med den som skal nyttiggjøre seg av tiltaket, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 181](#).

Arbeidstakeren eller arbeidssøkeren har også medvirkningsplikt, hvilket henger sammen med at arbeidsgiver må bli gjort kjent med tilretteleggingsbehovet for å kunne imøtekomme dette. Medansvaret innebærer at der hvor den det tilrettelegges for har kunnskap om hvilken individuell tilrettelegging som vil være tilfredsstillende, plikter vedkommende å bidra med denne informasjonen. Videre vil den det tilrettelegges for, også ha et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger. Departementet uttalte om dette i [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.2 side 181](#) at «dersom den enkelte ikke bidrar til å avklare behov og ønsker å være i dialog om egnede løsninger, er det den enkelte som må bære konsekvensene ved manglende tilrettelegging». Se [LDN-2013-11](#) og [LDN-2014-6](#) som eksempler på saker der nemnda fant at arbeidstakeren ikke hadde oppfylt sin medvirkningsplikt.

Den som fremsetter krav om individuell tilrettelegging, må også kunne dokumentere at vedkommende har en funksjonsnedsettelse, og eventuelle behov dette medfører. Kravet til dokumentasjon er begrenset til det som er relevant og nødvendig for å vurdere tilretteleggingsbehovet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.1 side 180–181](#).

Tilretteleggingsplikten har både en organisatorisk og en fysisk side. Førstnevnte kan eksempelvis innebære nødvendig tilrettelegging av arbeidstid og arbeidsoppgaver, mens det for sistnevnte eksempelvis kan være nødvendig med kontortilpasninger eller heisinstallasjon, jf. [Prop. 81 L \(2016–](#)

[2017\) kapittel 30 side 327](#). Tilretteleggingsplikten skiller seg dermed fra [§ 17](#) om universell utforming, som begrenses til fysiske forhold.

Karnov Lovkommentar 4 til § 22 ...for å sikre at de kan få eller beholde arbeid...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom en arbeidstaker får en funksjonsnedsettelse underveis i sitt ansettelsesforhold, har arbeidsgiver en utstrakt plikt til å tilrettelegge slik at arbeidstaker likevel kan fortsette i sin stilling. Er dette umulig, skal arbeidsgiver også undersøke muligheten for tilrettelegging gjennom alternativt arbeid, herunder om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet. Det er ikke tilstrekkelig å kun vurdere om det er andre arbeidsoppgaver i virksomheten som arbeidstakeren kan utføre. Arbeidsgiver plikter også å vurdere om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver i virksomheten dersom arbeidsplassen tilrettelegges for det, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#). Disse pliktene må ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven [kapittel 4](#), som pålegger arbeidsgiver en rekke plikter for å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidsgivere har imidlertid ikke plikt til å opprette ny stilling til en arbeidstaker med funksjonsnedsettelse for å imøtekomme dennes tilretteleggingsbehov. Dersom en passende stilling i virksomheten blir ledig, og arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen, plikter arbeidsgiver å tilby denne, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.7 side 105](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 22 ...ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt u...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke meningen å gi arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelser særlige og bedre rettigheter enn andre, plikten innebærer kun at arbeidsgiver skal sikre likhet.

Karnov Lovkommentar 6 til § 22 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd oppstiller en forholdsmessighetsbegrensning – vurderingen av «uforholdsmessig byrde» er den samme som etter §§ [20](#) og [21](#). Vurderingen går ut på at de positive effektene av tiltakene hver enkelt person oppnår, skal veies mot belastningen tilretteleggingsplikten påfører pliktsubjektet. Det må altså vurderes konkret, i hvert tilfelle, hvorvidt et tiltak medfører en uforholdsmessig byrde.

Gjennomføring av egnet individuell tilrettelegging er den klare hovedregelen, det er kun unntaksvis at en forholdsmessighetsvurdering kan tale tilstrekkelig tungtveiende for noe annet. Andre ledd skal altså ha funksjon som en sikkerhetsventil, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#), og må ikke tolkes for vidt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 326](#).

De mest sentrale hensynene er opplistet i bokstav a til c, jf. ordlyden «særlig legges vekt på», men angivelsen av momenter er ikke uttømmende. Forarbeidene understreker at det ikke skal foretas en tradisjonell «kost-nytte-vurdering», og utgangspunktet er at man må akseptere at individuell

tilrettelegging vil medføre økte kostnader, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#). Likevel, dersom effekten av tiltaket er liten og «bare bedrer situasjonen marginalt», vil tiltaket lettere fremstå som en uforholdsmessig byrde enn der det er snakk om et tiltak som er av avgjørende betydning for at en person med funksjonsnedsettelse kan dra nytte av et tilbud, tjeneste e.l., jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 18 side 265](#).

Se [DIN-2019-150](#) som eksempel på en forholdsmessighetsvurdering etter andre ledd. Arbeidstakeren jobbet som trafikkbetjent og hadde på grunn av sin funksjonsnedsettelse krevd individuell tilrettelegging i form av permanent biltjeneste og fritak for nattevakt. Kommunen ønsket ikke å innvilge dette. Nemnda, som fant at kommunen hadde tilrettelagt for den ansatte over flere år i samsvar med lovens krav, fant at en permanent ordning slik arbeidstakeren krevde, ville være uforholdsmessig byrdefullt for arbeidsgiveren.

Dersom tredjepersoner, for eksempel andre ansatte, blir påvirket på en negativ måte av tilretteleggingen, er dette også et moment som inngår i vurderingen etter andre ledd. Det påpekes i forarbeidene at håndhevingsorganenes praksis viser at hensynet til andre arbeidstakers situasjon skal veie tungt, men likevel slik at kollegaer i noen tilfeller må tåle visse endringer av sine arbeidsoppgaver, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.2.1 side 221](#). Se [DIN-2019-150](#), [DIN-2018-144](#) og [LDN-2014-9](#) som eksempler på at nemnda vektla hensynet til kollegaer i forholdsmessighetsvurderingen.

Se også [Rt-1995-227](#), som blant annet gjaldt spørsmålet om arbeidsgiver plikten å omplassere en annen ansatt for å tilrettelegge for at personen med funksjonsnedsettelse fikk fortsette i arbeidet. På tidspunktet for avgjørelsen var tilretteleggingsplikten regulert i arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 13](#) nr. 2, og Høyesterett uttalte følgende om problemstillingen:

«Jeg finner det for min del vanskelig å tolke § 13 nr 2 slik at andre arbeidstakers rettigheter kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmete. Noe slikt ville etter min mening ha krevet klar tale i lovtekst eller iallfall i forarbeider. Derimot kan saken kanskje stille seg annerledes hvis arbeidsgiveren innenfor rammen av sin vanlige styringsrett kan beordre en annen arbeidstaker til å ta over den yrkeshemmetes arbeid, også om dette skjer mot vedkommendes ønske. Jeg tenker da på de tilfelle der arbeidskontrakten er slik utformet at den dekker begge stillingene.»

Karnov Lovkommentar 7 til § 22 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om ordlyden sier «fjerne barrierer for personer», er det nedbygging av barrierer for en bestemt person som er utgangspunktet for vurderingen. I tillegg til å vurdere effekten tilretteleggingen vil ha for den enkelte, vil det imidlertid også ha betydning om tiltakene også vil komme andre til gode i form av bedret tilgjengelighet, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Se også [note 9](#) til [§ 17](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 22 2. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et krav om at kostnadene tilknyttet tilretteleggingstiltaket konkretiseres, slik at dersom et krav om tilrettelegging avvises med henvisning til kostnadene, angir forarbeidene at det som hovedregel må kunne forventes at det foreligger et kostnadsoverslag som er utarbeidet av en fagkyndig, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#).

Relevant for vurderingen er også om deler av kostnadene kan dekkes av offentlige støtteordninger eller lignende, og det angis på [side 182](#) at dette bør være forsøkt før kravet om tilrettelegging avslås.

Karnov Lovkommentar 9 til § 22 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kostnadene ved tilretteleggingen må veies opp mot den enkelte virksomhets ressurser, slik at det eksempelvis vil kreves mer av større virksomheter med god økonomi, enn av små virksomheter med begrenset økonomi. Se også [note 12](#) til [§ 17](#).

§ 23. Rett til individuell tilrettelegging for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter

Gravide elever og studenter har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning og eksamen. Gravide arbeidstakere og arbeidssøkere har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for kvinners deltakelse i utdanning og arbeid
- b. kostnadene ved tilretteleggingen
- c. virksomhetens ressurser.

Karnov lovkommentarer: § 23

Karnov Lovkommentar 1 til § 23

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.9.3 side 226](#) flg. og [kapittel 30 side 328](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 23 ...Gravide elever og studenter har rett til egnet individuell t...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 28.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Første punktum gir gravide elever og studenter rett til individuell tilrettelegging, pliktsubjektet vil her være det samme som etter [§ 21](#). Tilretteleggingen skal ta utgangspunkt i de konkrete behov som eleven/studenten har som følge av sin graviditet. Det skal foretas en konkret vurdering av om tiltakene er egnet for å sikre at eleven/studenten kan fortsette utdanningen under graviditeten. Tilretteleggingen kan være av organisatorisk eller fysisk art, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 328](#).

Lov [8. mars 2024 nr. 9](#) om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) har også regler om individuell tilrettelegging for gravide, se eksempelvis [§ 10-6](#), som blant annet gir rett til utsatt eksamen i forbindelse med fødsel.

Karnov Lovkommentar 3 til § 23 ...arbeidstakere og arbeidssøkere...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere skal svare til rettighetene utledet av første punktum, og pliktsubjektet vil være det samme som etter [§ 22](#). Arbeidsgiver skal tilrettelegge slik at gravide arbeidstakere kan stå i arbeid, og for at gravide arbeidssøkere kan ta arbeid underveis i graviditeten.

Arbeidsmiljøloven har også regler om individuell tilrettelegging som omfatter graviditet, se §§ [4-2](#) og [4-6](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 23 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd oppstiller en forholdsmessighetsbegrensning hvor de positive effektene av tiltakene hver enkelt person oppnår, skal veies mot belastningen tilretteleggingsplikten påfører pliktsubjektet. Det må altså vurderes konkret i hvert tilfelle hvorvidt et tiltak medfører en uforholdsmessig byrde.

Gjennomføring av egnet individuell tilrettelegging er den klare hovedregelen. Forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet er tilnærmet absolutt, jf. [§ 6](#), jf. [§ 10](#), og departementet understreket at tilretteleggingsbestemmelsen ikke skal svekke vernet mot graviditetsdiskriminering etter det generelle diskrimineringsforbudet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.9.3 side 227](#). I forlengelsen av dette presiseres samme sted at «det skal svært mye til for at det skal være tillatt å ikke tilrettelegge for gravide arbeidstakere, elever og studenter», og at uforholdsmessighetsbegrensningen i andre ledd derfor skal leses som en snever sikkerhetsventil.

De mest sentrale hensynene er opplistet i bokstav a til c, jf. ordlyden «særlig legges vekt på», men angivelsen av momenter er ikke uttømmende. Forarbeidene understreker at det ikke skal foretas en tradisjonell «kost-nytte-vurdering», og utgangspunktet er at man må akseptere at individuell tilrettelegging vil medføre økte kostnader, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Det presiseres i forarbeidene at arbeidsgiver aldri vil kunne påberope at tilrettelegging for gravide innebærer en uforholdsmessig byrde når det gjelder ansettelser eller oppsigelser. Det vil altså aldri være tillatt å unnlate å tilby en arbeidssøker en stilling på grunn av vedkommendes tilretteleggingsbehov som følge av graviditet, og det vil aldri være tillatt å si opp en gravid arbeidstaker fordi arbeidsgiver ikke klarer å tilrettelegge for kvinnen under graviditeten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 23.9.3 side 227](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 23 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om ordlyden sier «fjerne barrierer for kvinners deltakelse», er det nedbygging av barrierer for den bestemte kvinnen som er utgangspunktet for vurderingen. I tillegg til å vurdere effekten tilretteleggingen vil ha for den enkelte, vil det imidlertid også ha betydning om tiltakene også vil komme andre til gode, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Se også [note 9](#) til [§ 17](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 23 2. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det skal mye til for at det vil anses forholdsmessig å avvise et krav om tilrettelegging med henvisning til skolens, utdanningsinstitusjonens eller virksomhetens økonomi, jf. at uforholdsmessighetsbegrensningen skal være en «snever sikkerhetsventil».

Det er et krav om at kostnadene tilknyttet tilretteleggingstiltaket konkretiseres, slik at dersom et krav om tilrettelegging avvises med henvisning til kostnadene, angir forarbeidene at det som hovedregel må kunne forventes at det foreligger et kostnadsoverslag som er utarbeidet av en fagkyndig, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.6.4.3 side 182](#). Relevant for vurderingen er også om deler av kostnadene kan dekkes av offentlige støtteordninger eller lignende, og dette bør være forsøkt før kravet om tilrettelegging avslås, jf. også [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 327](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 23 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kostnadene ved tilretteleggingen må veies opp mot den enkelte virksomhets ressurser, slik at det eksempelvis vil kreves mer av større virksomheter med god økonomi, enn av små virksomheter med begrenset økonomi. Se også [note 12](#) til [§ 17](#).

Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid

§ 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i [§ 6](#). Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

0 Endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)).

Karnov lovkommentarer: § 24

Karnov Lovkommentar 1 til § 24

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av aktivitetsplikten som fulgte av likestillingsloven [§ 12](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 13](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 18](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 12](#). Bestemmelsen ble styrket gjennom endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#), hvor også redegjørelsesplikten ble innført for offentlige myndigheter, se [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.2 side 96](#) flg.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.6 side 61](#) flg. og [punkt 5.2 side 113](#) flg. og [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 24 side 228](#) flg. og [kapittel 30 side 328](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 24 ...Offentlige myndigheter...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «offentlig myndighet» menes «statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsorganer som utøver offentlig myndighet», jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.1 side 162](#). Statsforetak eller statlige aksjeselskaper omfattes også, i den grad de utøver offentlig myndighet. Private rettssubjekter som utøver offentlig myndighet, omfattes også – for eksempel private undervisningsinstitusjoner, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 92](#). Offentlige foretak som er aktører i markedet eller ikke utøver offentlig myndighet, faller utenfor, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.2.9 side 231](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 24 ...all sin virksomhet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten gjelder for all myndighetsutøvelse og all tjenesteyting, og den gjelder på alle samfunnsområder, jf. blant annet [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 93](#), hvor det konkretiseres at plikten blant annet omfatter utforming og tildeling av tjenester, regelverksutforming, budsjettering og samfunnsplanlegging.

Karnov Lovkommentar 4 til § 24 ...arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likesti...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Offentlige myndigheter skal aktivt fremme likestilling, det er altså ikke tilstrekkelig å hindre eller unngå diskriminering. Denne plikten skal være en integrert del av all myndighetsutøvelse, og likestillingsarbeid skal gis høy prioritet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.2.9 side 231](#), også [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\) side 18](#) flg. Videre må plikten tolkes i tråd med Grunnloven [§ 98](#), jf. [§ 92](#), samt menneskerettskonvensjoner som Norge er bundet av, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.2.2 side 228](#).

Aktivt arbeid innebærer at det skal iverksettes konkrete tiltak, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 92](#). At aktiviteten skal være målrettet, innebærer at målet for likestillingsarbeidet og

hvem som er ansvarlige for at målet nås, må defineres. Med «planmessig» menes at det skal utarbeides en strategi for å fremme likestilling, som skal følges av myndighetene.

Aktivitetsplikten er ikke konkretisert, det er altså ingen plikt til å gjennomføre bestemte tiltak. Den enkelte virksomhet må selv vurdere hvilke tiltak som kan være aktuelle og hensiktsmessige – ut ifra en analyse av virksomhetens tilstand og de konkrete utfordringer i den enkelte virksomhet (situasjonsanalyse), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.2.2 side 228](#). Likevel vil store deler av den konkretiserte aktivitetsplikt som Likestillingsutvalget foreslo (NOU 2011: 18, se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.2.6 side 230](#)), være relevant i vurderingen av om plikten er oppfylt. Dette innebærer blant annet at man må identifisere og vurdere forhold som virker mot likestilling, og hvilke tiltak som kan bidra til å fjerne slike barrierer. Videre at man må sikre at forslag til nye lover, forskrifter, forvaltningsvedtak mv. er i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.2.9 side 231](#).

Forarbeidene angir altså at det skal gjennomføres en situasjonsanalyse, hvilket innebærer at myndighetene bør innhente informasjon om likestillingssituasjonen innenfor sine forvaltningsområder og på alle diskrimineringsgrunnlag, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 93](#). Videre angis at situasjonsanalysen «skal brukes til egen virksomhetsstyring, myndighetsutøvelse og forbedring av kvalitet i tjenester», hvilket blant annet omfatter innhenting av informasjon om brukernes utfordringer og behov, samt vurdering av risiko for at diskriminering forekommer.

Karnov Lovkommentar 5 til § 24 ...som nevnt i § 6...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Til forskjell fra arbeidsgiveres aktivitetsplikt omfatter offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt også diskrimineringsgrunnlaget alder.

Aktivitetsplikten omfatter også sammensatt diskriminering, og i forarbeidene uttales at økt bevissthet rundt sammensatt diskriminering vil bidra til å identifisere likestillingsutfordringer som ikke fanges opp gjennom de enkelte diskrimineringsgrunnlag, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 94](#), hvor det også listes opp en rekke forslag til tiltak knyttet til sammensatt diskriminering.

Samlekategorien «andre vesentlige forhold ved en person» omfattes ikke. Denne er heller ikke nedfelt i [§ 6](#), men kun i formålsparagrafen ([§ 1](#)). Begrunnelsen for at samlekategorien faller utenfor, er at den «har et svært uklart virkeområde» – en uklarhet som departementet vurderte at ville gjøre det vanskelig for offentlige myndigheter, og for ombudet, å følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 93](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 24 ...blant annet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fremhevingen av enkelte temaer i lovteksten er kun eksempler på forhold som omfattes av aktivitetsplikten, og skal ikke forstås som en uttømmende liste, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5 side 91](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 24 ...forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbaser...

Forfattere:[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA**Versjon:** 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Særlig i lys av #MeToo-kampanjen og med det økende antall henvendelser til Ligestillings- og diskrimineringsombudet angående seksuell trakassering i kjølvannet av dette, fant departementet at det kreves en styrket innsats for å bekjempe seksuell trakassering. Denne plikten ble derfor tydeliggjort i lovteksten. Se [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5](#) side [94–95](#) for forslag til mulige tiltak i arbeidet med forebygging av trakassering og seksuell trakassering.

Tilsvarende ble det også ansett særlig viktig å tydeliggjøre viktigheten av bekjempelse av kjønnsbasert vold, hvilket også internasjonale konvensjoner som Norge er bundet av, forutsetter at myndighetene jobber aktivt med, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1](#) side [89](#).

Det er i all hovedsak kvinner som blir utsatt for kjønnsbasert vold, men ikke utelukkende. De menn og gutter som blir utsatt for kjønnsbasert vold, er hovedsakelig de som utfordrer de tradisjonelle eller normative kjønnsrollene. Kjønnsbasert vold omfatter blant annet voldtekt og seksuelle overgrep, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Kjønnsbasert vold er å anse som diskriminering på grunn av kjønn i henhold til [Istanbul-konvensjonen](#) og [FNs kvinnekonvensjon](#). Forarbeidene viser til Ligestillingsmeldingen, [Meld. St. 7 \(2015–2016\) kapittel 4](#), hvor det fremgår at menn oftest blir utsatt for vold i det offentlige rom, mens kvinner oftest blir utsatt for vold i nære relasjoner, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1](#) side [89](#).

Se [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5](#) side [95](#) for forslag til mulige tiltak for å bekjempe kjønnsbasert vold.

Karnov Lovkommentar 8 til § 24 ...motarbeide stereotypisering...**Forfattere:**[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA**Versjon:** 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene definerer en stereotypi som «en generalisert, intuitiv oppfatning om hvordan en bestemt gruppe mennesker er». Videre at stereotypiske fremstillinger kan føre til at en person blir plassert i en «imaginær identitetskategori» hvor vedkommende ikke ønsker å være, og at dette ofte gjøres uten at det blir vurdert om individets faktiske egenskaper stemmer overens med stereotypien, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5](#) side [95](#).

Norge er gjennom internasjonale konvensjoner forpliktet til å iverksette tiltak mot stereotypisering, jf. blant annet [FNs kvinnekonvensjon](#) (CEDAW) [artikkel 5](#) og [CRPD artikkel 8](#). Videre stadfester [CEDAW artikkel 10](#) bokstav c «avskaffelse av alle stereotype forestillinger om manns- og kvinneroller», hvilket skal skje i alle typer undervisning. [ICERD](#) stadfester i [artikkel 7](#) at konvensjonspartene forplikter seg til å gjennomføre effektive tiltak for å bekjempe fordommer som fører til rasediskriminering, blant annet på områdene undervisning og utdanning.

Det fremheves i forarbeidene at stereotypisering er et forhold som kan føre til diskriminering. Videre fremheves at negative stereotyper er blant vurderingstemaene når man ser på om en trakasserende handling har årsakssammenheng med et diskrimineringsgrunnlag, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.1.5](#) side [96](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.2.1](#) side [178](#).

Forarbeidene trekker videre frem at refleksjon er et tiltak for å motarbeide negative stereotypier i myndighetsutøvelse og tjenesteytelse, og lister nederst i [punkt 3.10.1.5](#), på [side 96](#), opp flere spørsmål offentlige myndigheter bør vurdere i den forbindelse.

Karnov Lovkommentar 9 til § 24 ...Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter ble innført blant annet for å bidra til åpenhet om myndighetenes likestillingsarbeid, samt for å styrke kontrollen med at aktivitetsplikten blir overholdt – det er nettopp myndighetenes arbeid etter bestemmelsens første ledd det skal redegjøres for.

Både redegjørelsesplikten etter denne bestemmelsen og arbeidsgivers redegjørelsesplikt etter [§ 26 a](#) er i hovedsak inspirert av redegjørelsesplikten i lov [17. juli 1998 nr. 56](#) om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) [§ 3-3 c](#), om store foretaks redegjørelse om samfunnsansvar, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.10.2.5 side 97](#). Dette henger også sammen med at regelen i denne bestemmelsen gjelder for offentlige virksomheter som ikke er regnskapspliktige etter regnskapsloven.

Karnov Lovkommentar 10 til § 24 ...omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestillin...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette beskrives i forarbeidene som en «likestillingspolicy», som myndighetene skal utarbeide på sitt forvaltningsområde.

§ 25. Arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling

Arbeidslivets organisasjoner skal, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Karnov lovkommentarer: § 25

Karnov Lovkommentar 1 til § 25

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av det som tidligere fulgte av likestillingsloven [§ 14](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 14](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 19](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 13](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.3 side 232](#) flg. og [kapittel 30 side 328–329](#). [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 15 side 106](#) flg. og [kapittel 20 side 163](#). [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 13 side 198](#) flg. og [kapittel 18 side 250–251](#). [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 4.7 side 19](#) flg. og [punkt 16.1 side 110](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 25 ...Arbeidslivets organisasjoner...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten er her knyttet til organisasjonenes virksomhet som avtalepart i arbeidslivet (trepartssamarbeidet), deres funksjon som interesseorganisasjon for arbeidstakere eller arbeidsgivere, samt formålet eller gjenstanden for organisasjonens drift, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.3 side 232](#). Samme sted følger at departementet anser at det også arbeidslivets organisasjoner, i tillegg til arbeidsgivere og offentlige myndigheter, har en aktivitetsplikt, signaliserer at «det er et kollektivt ansvar å drive likestillingsarbeidet fremover», jf. side [232–233](#). I denne sammenheng kan det vises til Hovedavtalen LO - NHO sin [tilleggsavtale II](#), hvor en rammeavtale om likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet er inkludert.

Karnov Lovkommentar 3 til § 25 ...arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likesti...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

På samme måte som i [§ 24](#) og [§ 26](#) første ledd er ikke aktivitetsplikten konkretisert og medfører ikke at organisasjonen må gjennomføre bestemte tiltak. Organisasjonen avgjør selv hvilke tiltak som er aktuelle og hensiktsmessige, og kravene til aktivitet avhenger av organisasjonens størrelse, type og geografiske beliggenhet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 328–329](#).

I forarbeidene er det angitt som eksempler at organisasjonene kan følge opp sin aktivitetsplikt gjennom kurs, seminarer og annen informasjon til medlemmene, men det understrekes at bestemmelsen ikke innebærer noen plikt for organisasjonene til å overvåke at deres medlemmer oppfyller sin aktivitetsplikt, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 13.8.4 side 210](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 25 ...på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adops...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilsvarende som for arbeidsgivers aktivitetsplikt omfattes alle diskrimineringsgrunnlag opplistet i [§ 6](#), unntatt alder.

§ 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a. undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år

kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,

- b. analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c. iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d. vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres. Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innholdet i og gjennomføringen av lønnskartleggingen.

0 Endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)) som endret ved [lov 20 des 2019 nr. 110](#).

Karnov lovkommentarer: § 26

Karnov Lovkommentar 1 til § 26

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tidligere fulgte arbeidsgivers aktivitetsplikt av likestillingsloven [§ 23](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 20](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 24](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 19](#). Aktivitetsplikten ble bygget ut og styrket ved likestillings- og diskrimineringslovens ikrafttredelse, og plikten ble ytterligere styrket gjennom endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.6 side 61](#) flg. og [punkt 5.2 side 114](#), og [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 24 side 228](#) flg. og [kapittel 30 side 329](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 26 ...Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide ak...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Aktivitetsplikten etter første ledd gjelder generelt for alle arbeidsgivere, uansett størrelse på virksomheten, og på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, unntatt alder og samlekategorien «andre vesentlige forhold ved en person».

Plikten er generell. Den gir ikke pålegg om, eller angir, bestemte tiltak som enhver virksomhet skal gjennomføre. Kravet til *aktivt arbeid* innebærer at arbeidsgiver må iverksette konkrete tiltak knyttet til «arbeidsgivers personalpolitiske funksjoner i vid forstand», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.2.1 side 233](#).

Typiske forhold som bør vurderes om utgjør barrierer for likestilling, er blant annet forhold knyttet til arbeidstid, lønn, bruken av permisjonsordninger, fordeling av arbeidsoppgaver, ansettelse, rekruttering, mentorordning, kurs for kvinnelige ledere og barnehagetilbud, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 4.7.3 side 19](#) flg. og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 13.8.4 side 209–211](#), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.2.1 side 233](#).

Kravet til målrettet og planmessig arbeid innebærer at arbeidsgiver må definere et mål for likestillingsarbeidet. Dette betyr for det første at virksomheten, gjennom en situasjonsanalyse, skal identifisere hvilke forhold i virksomheten som stenger for likestilling, og på den bakgrunn iverksette tiltak som kan avhjelpe dette. For det andre må virksomheten utarbeide en plan for dette likestillingsarbeidet, og den eller de ansvarlige for gjennomføringen skal utpekes.

Forventningene til arbeidsgivers aktivitet må tilpasses virksomhetens størrelse, type og geografiske beliggenhet, og hvilke tiltak som skal iverksettes, bør drøftes med de ansatte og eventuelt de ansattes organisasjoner, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.2](#) s. 240–241. Samme sted følger det at målet er å skape bevissthet rundt, og sikre, at virksomhetene innfører tiltak som er tilpasset de utfordringer som kjennetegner den enkelte bedrift.

I [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.2.1](#) presiseres på [side 233](#) at arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#) ikke har regler om aktivitetsplikt, hvilket betyr at arbeidsgiver ikke har plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling uavhengig av alder, politisk syn, deltidsansettelse, midlertidig ansettelse og medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner.

Karnov Lovkommentar 3 til § 26 ...fremme likestilling, hindre diskriminering...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Et diskrimineringsforbud ble av departementet ikke ansett tilstrekkelig til å oppfylle lovens formål om å fremme likestilling og hindre diskriminering, blant annet fordi man anser terskelen for å klage på diskriminering for å være høy, av frykt for konsekvenser, at det kan være vanskelig å bevise mv. Derfor ble det ansett nødvendig at plikten også omfatter aktive og målrettede tiltak for å sikre og fremme likestilling, se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.1 side 240](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 26 ...kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakass...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Sammensatt diskriminering ble tatt inn i bestemmelsen gjennom endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#), for å slå fast at arbeidsgiver også skal rette oppmerksomheten mot slik diskriminering.

Det samme gjelder for presiseringen som viser uttrykkelig at trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er blant de temaene alle arbeidsgivere skal jobbe med. Dette var ment som en tydeliggjøring av allerede eksisterende forpliktelser.

For trakassering og seksuell trakassering har arbeidsgivere etter [§ 26](#) altså en plikt til å drive forebyggende arbeid («søke å hindre»), i tillegg til det som følger av vernebestemmelsen i [§ 13](#) sjette ledd.

Når det gjelder plikten til å søke å hindre kjønnsbasert vold, kreves det at arbeidsgivere skal foreta en analyse av volds- og trusselsrelaterte situasjoner på jobb, og på bakgrunn av denne vurdere mulige tiltak, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.4.4 side 77](#). Forarbeidene nevner blant annet opplæring og kompetanseheving for håndtering av trusselrelaterte situasjoner, utarbeidelse av rutiner og planer, unngå alenearbeid, bruk av utstyr som øker sikkerheten, samt holdningsskapende arbeid i virksomheten som eksempler på slike tiltak.

Foreløpig er det ingen tilsvarende tydeliggjøring av plikten til å motvirke vold basert på de andre diskrimineringsgrunnlagene. I forarbeidene vises det til at arbeidsmiljøloven forplikter virksomheter til å hindre at ansatte blir utsatt for vold, jf. særlig §§ [4-1](#) og [4-3](#), jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.4.4 side 77](#). Vold basert på andre diskrimineringsgrunnlag vil også kunne falle innunder plikten til å søke å hindre trakassering, jf. [§ 13](#) sjette ledd.

Karnov Lovkommentar 5 til § 26 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

For virksomheter nevnt i andre ledd gjelder en såkalt konkretisert aktivitetsplikt, som gir anvisning på en bestemt arbeidsmetode i fire trinn, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.3 s. 241](#) flg. og [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.6 side 61](#) flg. De fire trinnene fremkommer i bokstav a til d, og overordnet innebærer disse at virksomhetene skal a) kartlegge risiko, b) vurdere årsaker, c) iverksette tiltak og d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Karnov Lovkommentar 6 til § 26 ...alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten gjelder for det første for alle offentlige virksomheter, altså alle arbeidsgivere i statlige, fylkeskommunale og kommunale virksomheter, i tillegg til arbeidsgivere i «andre offentligrettslige organer», jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.5.2.4 side 58](#). Samme sted fremgår det at man for begrepet «offentligrettslig organ» skal se hen til den definisjon som følger av EU-direktiv om offentlige anskaffelser, direktiv [2014/24/EU](#) i [artikkel 2](#) nr. 1 punkt 4.

Hvorvidt Stortingets og domstolenes virksomhet omfattes av bestemmelsen er ikke drøftet i forarbeidene, og spørsmålet adresseres av Ballangrud og Søbstad i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i kapittel 26.3.2. Deres oppfatning er at [§ 26](#) etter sin ordlyd ikke avgrenser mot disse virksomhetene, slik at det ikke kan utelukkes at aktivitetsplikten også gjelder for disse.

Karnov Lovkommentar 7 til § 26 ...og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 5...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene definerer arbeidsgivere i private virksomheter som «arbeidsgivere som juridisk person i private virksomheter og selskaper og foretak uavhengig av ansvarsform, samt private organisasjoner», jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.5.2.4 side 58](#).

For vurderingen av om en virksomhet «jevnlige sysselsetter mer enn 50 ansatte», er det gjennomsnittlig antall ansatte i løpet av et regnskapsår som skal legges til grunn, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.6.4 side 63](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 26 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver skal etter bokstav a kartlegge og vurdere den eventuelle risiko for diskriminering og de hindre for likestilling som finnes i virksomheten. Forarbeidene presiserer at det for sistnevnte gjelder både konkrete hindre og hindre som er mer usynlige, i form av holdninger, fordommer og strukturer, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.4 side 242](#). Samme sted følger at arbeidsgivers undersøkelser bør skje ved gjennomgang av rutiner og retningslinjer, samtaler med de ansatte og/eller medarbeiderundersøkelser, hvis hensikt er å etablere et grunnlag for å ta stilling til hvordan arbeidstakerne opplever arbeidsforholdene, og om de føler seg diskriminert, trakassert e.l.

Forarbeidene presiserer imidlertid at hensikten med undersøkelsene ikke er å kartlegge diskriminering på individnivå, samt at undersøkelsene heller ikke skal innebære registrering av personopplysninger som kan kobles til enkeltindivider. Ballangrud/Søbstad peker i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021 kapittel 26.3.4 også på at personvernlovgivningen vil kunne legge begrensninger i så måte, men at bruken av begrepet «arbeidsgiver» kan tyde på at det er snakk om en arbeidsrettslig forpliktelse i personvernmessig betydning, slik at behandling av særlige kategorier av personopplysninger vil kunne være nødvendig for å oppnå bestemmelsens formål, jf. [EUs personvernforordning](#) (GDPR) [artikkel 6](#) nr. 1 bokstav c, jf. [artikkel 9](#) nr. 2 bokstav b.

Plikten til å kartlegge lønnsforhold og ufrivillig deltidsarbeid er nevnt eksplisitt, men arbeidsgiver har også en plikt til å identifisere og kartlegge andre risikoområder, jf. ordlyden «herunder», også presisert i [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.2.4 side 68](#). Forarbeidene lister opp en rekke eksempler som arbeidsgiver kan vurdere, i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.4](#) på [side 242](#).

Den kjønnsfordelte lønnskartleggingen skal både dokumenteres og offentliggjøres, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.2.4 side 68](#). Formålet med kartleggingen er å finne ut om lønnsforskjeller mellom menn og kvinner forekommer i virksomheten. Videre stiller EU-domstolens praksis krav til gjennomskuelige systemer for lønnsfastsettelse, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.2.4 side 71](#).

Med «lønn» menes her alminnelig arbeidsvederlag, eventuelle tillegg samt alle goder og fordeler som ytes av arbeidsgiver. Se nærmere om lønnsbegrepet i [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 335](#).

Selv om kartlegging av lønnsforhold og ufrivillig deltidsarbeid kun skal gjøres annethvert år, skal arbeidsgivers undersøkelser for øvrig være et kontinuerlig arbeid, jf. blant annet [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.3 side 241](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 26 2. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter bokstav b skal arbeidsgiver kartlegge og analysere/vurdere årsakene til de identifiserte risikoene for diskriminering og likestillingsutfordringer i virksomheten. I forarbeidene listes det opp en del forslag til spørsmål som virksomheten kan stille seg på dette stadiet i prosessen, se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.4 side 242–243](#):

- Hva gjør vi når vi rekrutterer, og hvorfor er utfallet av rekrutteringsprosessene våre skjevt fordelt med tanke på representasjon av ulike grupper?
- Hvorfor er lønnsforskjellene så store som de er?

- Forekommer det fordommer eller holdninger som hindrer likestilling blant ansatte eller hos ledelsen?
- Kan utfordringene være et resultat av tilsynelatende nøytrale praksiser, for eksempel at viktige møter systematisk skjer etter normal arbeidstid?
- Har vi retningslinjer, kriterier eller systemer som virker direkte eller indirekte diskriminerende, for eksempel som fører til at det ene kjønn, etniske minoriteter eller personer med funksjonsnedsettelse ikke søker på stillinger, innkalles til intervju, ikke vinner frem i konkurransen med andre arbeidssøkere eller ikke rykker opp innad i virksomheten?
- Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
- Mangler vi kunnskap om tilrettelegging og offentlige støtteordninger?

Karnov Lovkommentar 10 til § 26 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 09.12.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Også etter den konkretiserte aktivitetsplikten er det opp til arbeidsgiver å vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes med utgangspunkt i de funn (utfordringer og årsaker) som er avdekket etter bokstav a og b, og virksomhetens behov basert på dette. Det legges altså opp til en fleksibel ordning, men tiltakene må være egnet til å avhjelpe de diskrimineringsrisikoer og likestillingsutfordringer som er avdekket, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.4 side 243](#). Arbeidsgiver vil kunne gjøre en avveining mellom viktigheten av et tiltak og virksomhetens ressurser – arbeidsgiver vil ikke måtte pålegges å iverksette uforholdsmessig kostbare tiltak. Likevel er det forutsatt at arbeidsgivere med plikter etter andre ledd vil måtte regne med noen kostnader til likestillingstiltak, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.4 side 244](#).

Forarbeidene lister også opp en rekke eksempler på tiltak, se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.4 side 243](#):

- Ha en uttalt holdning mot diskriminering og trakassering.
- Ha gode rutiner og opplæring av medarbeidere for å sikre at virksomheten ikke diskriminerer ved rekruttering og avansement.
- Ha et mål om mangfold ved rekruttering og avansement og gi klart uttrykk for dette i utlysningstekster.
- Angi i stillingsannonser at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke på stillingen uavhengig av for eksempel kjønn, funksjonsevne og etnisk bakgrunn.
- Vurdere om det bør igangsettes særtiltak for å øke rekrutteringsgrunnlaget.
- Ikke stille strengere språkkrav enn nødvendig ved ansettelser.
- Utarbeide en kjønnsdelt lønnsstatistikk.
- Ha en personal- og lønnspolitikk som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon.

- Gjennomføre medarbeidersamtale og lønssamtale med personer som nylig har vært i foreldrepermisjon.
- Sørge for at virksomheten gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv.
- Ha heltidsstillinger som hovedregel, deltid som mulighet.
- Ta opp spørsmål om ufrivillig deltid i medarbeidersamtaler.
- Ta opp spørsmål om behov for tilrettelegging i medarbeidersamtaler med gravide arbeidstakere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.
- Legge til rette for mangfold og åpenhet slik at homofile, lesbiske, bifile og transpersoner kan forholde seg til sin seksuelle orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet med den samme selvfølgelighet som andre.
- Tilby norskkurs.
- Gi arbeidstakerne mulighet til å ta ut ferie på høytider utenom de ordinære helligdagene i Norge.

Forarbeidene understreker på samme side at det er viktig at det i virksomheten utpekes en ansvarlig for tiltakene, som har myndighet til å både gjennomføre tiltakene og ta beslutningene. Videre at tiltakene bør gjennomføres raskt og planmessig.

På [side 244](#) trekkes frem enkelte eksempler på tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering i rekrutteringsprosesser.

Karnov Lovkommentar 11 til § 26 2. ledd bokstav d.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter bokstav d har arbeidsgiver en plikt til å gjennomføre en evaluering av tiltakene etter at de har vært virksomme en stund. Arbeidsgiver skal vurdere resultatet av det arbeidet som har blitt gjort, samt behovet for eventuelle nye tiltak. Det siste henger sammen med at arbeidet etter andre ledd skal være kontinuerlig og skje «fortløpende», jf. fjerde ledd, arbeidsmetodens trinn 1–4 danner erfaringsgrunnlaget for neste runde med likestillingsarbeid i virksomheten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.5 side 244](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 26 ...Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som je...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilføydd ved endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#) og trådte i kraft fra 1. januar 2020.

For virksomheter som jevnlig har 20 eller flere ansatte, kan altså arbeidslivets parter i virksomheten kreve at arbeidsmetoden etter andre ledd skal komme til anvendelse i virksomheten. I så fall vil også redegjørelsesplikten gjøres gjeldende, jf. [§ 26 a](#) første ledd.

Siden bestemmelsen presiserer at det er arbeidslivets parter «i virksomheten» som kan reise krav om en konkretisert aktivitetsplikt, vil ikke for eksempel en fagforening eller lignende fra sentralt hold kunne kreve dette. Typisk vil det kunne være virksomhetens tillitsvalgte som fremmer et slikt krav, forutsatt at det er enighet blant et flertall av de ansatte om dette, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 114](#).

Spørsmålet kan drøftes og avgjøres i virksomhetens eksisterende samarbeidsfora for arbeidslivets parter, for eksempel i arbeidsmiljøutvalget, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.6.4 side 63](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 26 ...Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillin...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fordi mange høringsinstanser pekte på at skillelinjene mellom «frivillig» og «ufrivillig» deltid er uklare, anså departementet det som nødvendig å definere «ufrivillig deltid» som «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer», hvilket «bør forstås vidt», jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.3.4 side 74](#). Samme sted påpekes at en arbeidstaker kan «være tilgjengelig for å arbeide mer» med en viss tilrettelegging, for eksempel fleksibel arbeidstid, alternative arbeidstidsordninger og/eller alternative arbeidsoppgaver.

I [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.3.4](#) på [side 75](#) nevnes noen aktuelle tiltak som kan iverksettes mot ufrivillig deltidsarbeid, blant annet gjennomgang av bemanningsplaner og turnusordninger, sammenslåing av små deltidsstillinger, utlysning av hele stillinger, fleksible arbeidstidsordninger mv.

Karnov Lovkommentar 14 til § 26 ...Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver har en plikt til å dokumentere likestillingsarbeidet, både etter første og andre ledd – plikten gjelder altså for alle arbeidsgivere – uavhengig av virksomhetens størrelse. Plikten innebærer at likestillingsarbeidet må skriftliggjøres eller dokumenteres på annen måte. Dokumentasjonen må oppbevares slik at Likestillings- og diskrimineringsombudet og andre med innsynsrett kan få dokumentasjonen utlevert, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 114](#).

Det er rimelig å anta at dokumentasjonsplikten i fjerde ledd har liten praktisk betydning for arbeidsgivere som er underlagt redegjøringsplikt etter [§ 26 a](#). Også i forarbeidene drøftes dokumentasjonsplikten hovedsakelig med henblikk på virksomheter med mindre enn 50 (eller 20) ansatte, se [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8.1.5 side 80](#).

Karnov Lovkommentar 15 til § 26 ...Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortlø...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidet skal skje fortløpende og ikke være «ad hoc-preget». De ansatte skal involveres i likestillingsarbeidet, og forslag til tiltak skal drøftes med dem. Det understrekes i forarbeidene at det er «helt sentralt å få de ansattes opplevelser av virksomhetens likestillingsutfordringer», men ansvaret for at virksomheten oppfyller lovens krav ligger hos arbeidsgiver, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.5 side 244](#).

Karnov Lovkommentar 16 til § 26 ...Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innholdet i og g...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 09.12.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskriftsadgangen er pr. desember 2024 ikke benyttet.

§ 26 a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Arbeidsgivere som har plikter etter [§ 26](#) andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter [§ 26](#).

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det i årsberetningen opplyses hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen etter første ledd inn i sin årsrapport eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Redegjørelsen skal utformes slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes. Resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av redegjørelsen i anonymisert form.

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen.

Den som mottar lønnsopplysninger etter fjerde ledd, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentliglova.

Kongen kan gi forskrift om standardisering av redegjørelsesplikten på likestillingsområdet.

0 Tilføyd ved [lov 19 des 2017 nr. 115](#) (ikr. 1 jan 2018), endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)).

Karnov lovkommentarer: § 26a

Karnov Lovkommentar 1 til § 26 a

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilføyd ved endringslov [19. desember 2017 nr. 115](#) og endret ved endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#). Formålet med redegjørelsesplikten er både å skjerpe oppmerksomheten rundt likestillingsarbeidet i virksomheten, samt å kunne kontrollere at virksomheten har oppfylt aktivitetsplikten, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8.1.5 side 81](#) og [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 5.6 side 24](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er særlig [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8 side 77](#) flg. og [punkt 5.2 side 114](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 26a ...Arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd, skal re...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Alle virksomheter som er underlagt den konkretiserte aktivitetsplikten i [§ 26](#) andre ledd, har også en redegjørelsesplikt etter denne bestemmelsen.

For det første skal det redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Av personvern hensyn ble det ikke vurdert som aktuelt å utarbeide en tilsvarende tilstandsrapport for de andre diskrimineringsgrunnlagene, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8.1.5 side 82](#).

Redegjørelsen skal inneholde: opplysninger om kjønnsbalansen i virksomheten, resultatene av den kjønnsfordelte lønnskartleggingen og resultatene fra kartleggingen av ufrivillig deltid. Videre skal redegjørelsen oppgi andelen av hvert kjønn i virksomheten for deltidsarbeid, midlertidig ansettelse og foreldrepermisjon, jf. [side 82](#).

For det andre skal det redegjøres for hva arbeidsgiver gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter [§ 26](#). Dette gjelder både opplysninger om iverksatte og planlagte tiltak. Redegjørelsen skal inneholde en beskrivelse av det arbeidsgiver i sin personalpolitikk gjør for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering, jf. oppstillingen i [§ 26](#) første ledd siste punktum.

Fordi arbeidsgivere som er omfattet av denne bestemmelsen skal ha en bevisst personalpolitikk på likestillingsområdet, skal redegjørelsen også inneholde «opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder arbeidsgiver benytter for å ivareta de nevnte hensynene ...», jf. [side 83](#). Det skal også redegjøres for operasjonaliseringen av likestillingspolitikken – hvordan politikken gjøres om til handling – hvordan firetrinnsmodellen etter [§ 26](#) andre ledd praktiseres.

Redegjørelsen skal også inneholde en vurdering av de resultater som er oppnådd, samt opplyse om forventninger til likestillingsarbeidet i virksomheten fremover, jf. [side 83](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 26a ...Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen el...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At dokumentet skal være «offentlig tilgjengelig», vil si at man i utgangspunktet ikke skal måtte be om innsyn for å få tilgang på redegjørelsen. Forarbeidene utdyper ikke nærmere hva som menes med «offentlig tilgjengelig dokument», men nevner som eksempel at dokumentet kan publiseres på virksomhetens hjemmeside på internett, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8.1.5 side 83](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 26a ...plikt til å levere årsberetning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomheter med plikt til å levere årsberetning kan altså velge å heller gi redegjørelsen i et annet offentlig tilgjengelig dokument, så fremt det i årsberetningen opplyses om hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

Karnov Lovkommentar 5 til § 26a ...Redegjørelsen skal utformes slik at enkeltansattes personlig...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Av hensyn til personvern skal ikke personlige forhold røpes i redegjørelsen. Begrepet «personlige forhold» skal forstås på samme måte som det tilsvarende uttrykket i lov [10. februar 1967](#) om behandlingsmåten i forvaltningssaker (*forvaltningsloven*) [§ 13](#) første ledd nr. 1.

Karnov Lovkommentar 6 til § 26a ...Resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av redegjørelsen...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At resultatene av lønnskartleggingen skal gis i anonymisert form, betyr for det første at den enkelte ansattes lønn ikke skal fremgå av redegjørelsen. Anonymisering er likevel ikke alltid tilstrekkelig for å unngå at enkeltpersoner blir identifisert. I privat sektor og der hvor det er færre enn fem personer av et bestemt kjønn i en lønnsoversikt, kan denne derfor ikke utleveres, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.2.4 side 71](#). Ved færre enn fem personer kan oversikten imidlertid overleveres til tillitsvalgt dersom denne har signert taushetserklæring.

I offentlig sektor er ikke lønnsopplysninger unntatt offentlighet, det kan altså kreves innsyn i dokumenter som inneholder slike opplysninger om ansatte i virksomheter som er underlagt offentlighetsloven. Som hovedregel skal imidlertid heller ikke disse lønnsopplysningene gjøres offentlig tilgjengelige på internett, jf. forskrift [17. oktober 2008 nr. 1119](#) til offentlighetslova (offentlegforskrifta) [§ 7](#) bokstav e, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.7.2.4 side 71](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 26a ...Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskriminerin...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver skal likevel gi disse innsyn, selv om resultatene av lønnskartleggingen ikke kan anonymiseres, og også der hvor lønnsopplysninger kan knyttes til enkeltansattes lønnsforhold.

Forarbeidene tar ikke nærmere stilling til hvem som kan være de ansattes «representanter», men i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.5 side 244](#) nevnes arbeidstakerorganisasjoner og tillitsvalgte som eksempler.

Med «forskere» menes «enhver som utfører arbeid i forbindelse med en forskningsoppgave», jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8.1.5 side 80](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 26a ...Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendig...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fordi enkeltansattes lønnsopplysninger kan bli identifisert, må en innsynsbegjæring etter fjerde ledd begrunnes, og opplysningene kan kun brukes for et bestemt og saklig formål, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 115](#). Det er virksomhetens ledelse som skal vurdere om innsyn skal gis.

Det følger videre av forarbeidene at terskelen for å innvilge en innsynsbegjæring ikke skal være for høy, og at vurderingstemaet «om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen» skal tolkes vidt. Som et utgangspunkt skal åpenhet, herunder om lønn, i så stor grad som mulig brukes for å fremme likestilling, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 115](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 26a ...Den som mottar lønnsopplysninger etter fjerde ledd, har taus...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Om denne taushetsplikten brytes, vil det være straffbart etter straffeloven [§ 209](#), jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) side 115](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 26a 6. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 09.12.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskriftsadgangen er pr. desember 2024 ikke benyttet.

§ 26 b. Arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i dokumentasjon om likestillingsarbeid. Dersom dokumentasjonen som det gis innsyn i innebærer opplysninger, som kan knyttes til enkeltansattes lønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, skal den som mottar opplysninger pålegges taushetsplikt og underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentleglova.

Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om arbeidsgiver har overholdt sin aktivitets- og dokumentasjonsplikt etter [likestillings- og diskrimineringsloven § 26](#).

0 Tilføyd ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)) som endret ved [lov 20 des 2019 nr. 110](#).

Karnov lovkommentarer: § 26b

Karnov Lovkommentar 1 til § 26 b

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er tilføyd i henhold til lov [21. juni 2019 nr. 57](#). Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.6 side 61](#) flg. og [punkt 5.2 side 116](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 26b ...Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskriminerin...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Opplysningsplikten må ses i sammenheng med plikten til dokumentasjon etter [§ 26](#) fjerde ledd – begge plikter gjelder generelt for alle arbeidsgivere.

Forarbeidene tar ikke stilling til hvem som kan være de ansattes «representanter», men i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 24.4.10.5 side 244](#) nevnes arbeidstakerorganisasjoner og tillitsvalgte som eksempler.

Med «forskere» menes «enhver som utfører arbeid i forbindelse med en forskningsoppgave», jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 3.8.1.5 side 80](#).

Hvilken dokumentasjon man kan be om innsyn i, er ikke nærmere konkretisert. Siden [§ 26](#) første ledd positivt angir at alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig med blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, vil man i hvert fall kunne be om innsyn for disse områdene.

Karnov Lovkommentar 3 til § 26b ...Dersom dokumentasjonen som det gis innsyn i innebærer opplys...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Til forskjell fra [§ 26 a](#) femte ledd, hvor det står at mottaker «har taushetsplikt», følger det av denne bestemmelsen at den som mottar opplysningene, «skal pålegges taushetsplikt». Søbstad og Ballangrud drøfter i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i kapittel 26b.2.2, hvilke konsekvenser denne forskjellen har. Etter deres vurdering kan det tenkes at forskjellen kan ha betydning i de tilfeller en arbeidsgiver glemmer å gi pålegg om taushetsplikt, jf. straffeloven [§ 209](#).

Opplysninger om grunnlagene nevnt her vil for det første anses som opplysninger om «personlige forhold» og derfor være underlagt taushetsplikt, jf. forvaltningsloven [§ 13](#) første ledd nr. 1. Videre vil disse opplysningene omfattes av «særlige kategorier av personopplysninger» etter EUs personvernforordning (forordning [2016/679](#)) (GDPR).

Dersom arbeidsgiver utleverer personopplysninger etter denne bestemmelsen, skal arbeidsgiver samtidig informere de berørte ansatte om hvilke opplysninger som er utlevert, og til hvem, jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 116](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 26b ...Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendig...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er virksomhetens ledelse som vurderer hvorvidt vilkårene i andre ledd er oppfylt, men det understrekes i forarbeidene at «vilkårene skal fortolkes vidt og at åpenhet i størst mulig grad skal brukes for å fremme likestilling», jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 116](#).

§ 26 c. *Forankring i selskapers styre*

Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med [likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26](#) og [26 a](#) og [regnskapsloven § 3-3 c](#).¹

0 Tilføyd ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)).

1 Inkurie: Regnskapsloven § 3-3 c om redegjørelse om samfunnsansvar ble opphevet 1. november 2024.

Karnov lovkommentarer: § 26c

Karnov Lovkommentar 1 til § 26c 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [21. juni 2019 nr. 57](#) og trådte i kraft 1. januar 2020.

Hensikten med bestemmelsen er å presisere styrets ansvar for å sørge for at virksomheten oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten. At saker som gjelder dette hører under styret, følger også av henholdsvis lov [13. juni 1997 nr. 44](#) om aksjeselskaper (*aksjeloven*) [§ 6-20](#) og lov [13. juni 1997 nr. 45](#) om allmennaksjeselskaper (*allmennaksjeloven*) [§ 6-20](#), jf. [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 116](#).

§ 27. *Innhold i læremidler og undervisning*

I barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner som tilbyr opplæring med grunnlag i lov, skal læremidlene og undervisningen bygge på formålet med loven her.

Karnov lovkommentarer: § 27

Karnov Lovkommentar 1 til § 27

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Relevante forarbeider til bestemmelsen er særlig [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 25 side 247](#) flg. og [kapittel 30 side 329](#) flg. og [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\) kapittel 3.4 side 39](#) flg. og [kapittel 4 side 59](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 27 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen må ses i lys av Grunnloven [§ 109](#), som handler om retten til utdanning og grunnleggende opplæring, som etter Grunnloven [§ 98](#) skal skje på en ikke-diskriminerende måte. Begge disse bestemmelsene må videre ses i sammenheng med vernet om yringsfriheten, jf. Grunnloven [§ 100](#) og EMK [artikkel 10](#) nr. 2. I [Rt-1982-1729](#), som gjaldt en lektor som var blitt avskjediget på grunn av sine uttalelser om rasespørsmål og jødeforfølgelse, kom Høyesterett med noen prinsipielle uttalelser om forholdet mellom yringsfriheten og lektorens tjenesteplikter og skikkethet som lærer, se særlig [side 1738](#) i dommen.

I undervisningssammenheng vil ytringsfriheten kunne begrenses i større grad enn i andre sammenhenger, blant annet fordi den som underviser, vil måtte fremme fellesskapets verdier fremfor egne synspunkter dersom disse vil undergrave formålet med opplæringen.

Begrensningene på ytringsfriheten vil også måtte tilpasses alder og modenhet hos mottakerne av undervisningen. For eksempel vil hensynet til ytringsfrihet veie tyngre på universitets- og høyskolenivå enn i undervisning for barn, som ikke enda har en utviklet evne til kritisk tenkning, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 25.2.1 side 247](#).

Se også [Rt-2011-1011](#), hvor Høyesteretts ankeutvalg uttalte følgende om en vitenskapelig ansatts (her, universitetsprofessor) ytringsfrihet knyttet til faglige og administrative spørsmål: «Den frie akademiske meningsutveksling er en grunnleggende verdi, og en forutsetning for at universiteter og høyskoler skal kunne fylle sin oppgave i et demokratisk samfunn.»

Karnov Lovkommentar 3 til § 27 ...I barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner som ti...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 09.12.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Både private og offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner (nåværende og fremtidige) som har grunnlag i lov, vil omfattes. Dette gjelder lov [17. juni 2005 nr. 64](#) om barnehager (barnehageloven), lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova), lov [4. juli 2003 nr. 84](#) om frittstående skolar (friskolelova), lov [8. mars 2024 nr. 9](#) om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven), lov [19. juni 2009 nr. 95](#) om voksenopplæring (voksenopplæringsloven), lov [6. desember 2002 nr. 72](#) om folkehøyskoler (folkehøyskoleloven) og lov [8. juni 2018 nr. 28](#) om høyere yrkesfaglig utdanning (fagskoleloven), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 330](#). De ulike lovene omtales nærmere i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 25.2.7 til 25.2.11](#) (side [249–251](#)).

Bestemmelsen gjelder også for religiøse privatskoler. For disse må bestemmelsen tolkes i lys av retten til fri religionsutøvelse, jf. Grunnloven [§ 16](#), da retten til fri religionsundervisning er et sentralt element av dette, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 330](#). Bestemmelsen vil ikke gjelde for undervisningen og læremidlene knyttet til selve religionsundervisningen, her kan kjønnsdiskriminerende læremidler brukes, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 25.2.2 side 248](#) med videre henvisninger. Dette gjelder imidlertid ikke der hvor religionsundervisningen også er integrert i øvrige fag – her vil prinsippet om likestilling og likebehandling gjelde for læremidlene i disse fagene.

Karnov Lovkommentar 4 til § 27 ...skal læremidlene og undervisningen bygge på formålet med lov...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Skoler og undervisningsinstitusjoner er viktige formidlere av samfunnets grunnverdier, og de skal bidra til å skape et inkluderende og tolerant samfunn. Bestemmelsen er i hovedsak en presisering av de krav som i stor grad følger av utdanningslovgivningen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 25.8.3 side 255](#).

Med «læremidler» menes bøker, tidsskrifter, digitale læremidler filmer, leker til bruk i barnehage mv. som skal brukes i det pedagogiske arbeidet. «Undervisning» omfatter både muntlig og skriftlig

undervisning og annet pedagogisk arbeid som er en naturlig del av utdanningen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 330](#). Det er innholdet i utdanningen som bestemmelsen retter seg mot.

At læremidler og undervisning skal «bygge på» likestilling, innebærer ifølge forarbeidene ikke et krav om at det skal «fremme likestilling», men det stiller krav til at stigmatiserende fremstillinger av de som er vernet av loven, unngås. Typisk vil dette for eksempel kunne være fremstillinger som fremstiller det ene kjønn som underlegent, eller enkelte former for seksuell orientering som unaturlige, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 25.8.3 side 255](#). Det er viktig å understreke at bestemmelsen ikke forbyr faktafremstillinger eller -analyser, men dersom fakta fremstilles på en slik måte at den er egnet å påvirke elever i diskriminerende retning, vil dette kunne rammes av bestemmelsen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 330](#). Som eksempel på dette nevner forarbeidene på side [255–256](#) at læremidler og undervisning «ikke vil bygge på lovens formål dersom alle fakta som trekkes frem støtter opp under en konklusjon som befester stereotype forestillinger av for eksempel kvinner og menn», med henvisning til Klagenemndas sak 2001/1. I denne saken ble mor og far fremstilt forskjellig når det gjaldt personlighet, evner og ansvar. Far ble fremstilt som leder og overordnet, mens mor fortjente omsorg og kjærlighet. Nemnda uttalte at denne underkastende dimensjonen i fremstillingen av mor var i strid med likestillingslovens grunnidé.

§ 28. Kjønnssbalanse i offentlige utvalg mv.

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 pst.

Første ledd gjelder også ved oppnevning og valg av varamedlemmer.

Departementet kan gi dispensasjon fra kravet om kjønnssbalanse dersom det ikke har latt seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn.

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 regler etter denne paragrafen.

Karnov lovkommentarer: § 28

Karnov Lovkommentar 1 til § 28

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av likestillingsloven [§ 13](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 26 side 258](#) flg. og [kapittel 30 side 330](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.2 side 172](#), [Ot.prp. nr. 97 \(2002–2003\) kapittel 6 side 31](#) flg. og [kapittel 7 side 53](#), [Ot.prp. nr. 29 \(1994–95\) kapittel 4 side 13](#) flg., [Ot.prp. nr. 85 \(1986–87\)](#), [Ot.prp. nr. 53 \(1981–82\)](#) og [Ot.prp. nr. 67 \(1980–81\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 28 ...Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen stiller ikke krav til representasjon av andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn, og opplistingen av ulike gruppeformer (utvalg, styrer mv.) er ikke uttømmende. I [Ot.prp. nr. 67 \(1980–81\) punkt 3.2 side 6](#) drøftes nærmere hvilke grupper av personer som omfattes. Det følger herfra at en gruppe på minst tre personer som er pålagt en avgrenset oppgave, vil omfattes, mens interne arbeidsgrupper faller utenfor.

Både utvalg som treffer vedtak, og de som gir rådgivende uttalelser, omfattes. Utvalg og uttakelse av domsmenn, rettsvitner og skjønnsmenn etter domstolsloven omfattes ikke, da disse ikke anses som et «offentlig utvalg» etter bestemmelsen. Det samme gjelder utvalg mv. som opprettes direkte ved alminnelige valg, slik som Stortinget, fylkesting, kommunestyre, menighetsråd mv., jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1980–81\) punkt 3.2 side 6](#).

Krav til kjønnsbalanse følger også av annen lovgivning, se blant annet allmennaksjeloven [§ 6-11 a](#), hvor det stilles krav om representasjon av begge kjønn i styret.

Karnov Lovkommentar 3 til § 28 1. ledd bokstav e.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved flere medlemmer enn ni skal hvert kjønn være representert med 40 prosent.

Karnov Lovkommentar 4 til § 28 ...Første ledd gjelder også ved oppnevning og valg av varamedle...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det følger av [Ot.prp. nr. 67 \(1980–81\) punkt 3.2 side 6](#) at medlemmer og varamedlemmer skal regnes hver for seg, slik at reglene må oppfylles for begge grupper.

Karnov Lovkommentar 5 til § 28 ...Departementet kan gi dispensasjon fra kravet om kjønnsbalans...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden «ikke har latt seg gjøre» gir anvisning på at det må være gjort en «ikke ubetydelig anstrengelse for å finne et utvalg som oppfyller lovens krav», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 330](#). Videre følger det at det må vurderes alternative løsninger for å oppnå kjønnsbalanse, og at vurderingstemaet er hvorvidt det er «mulig eller umulig» å oppfylle lovens krav. Dersom det vil medføre betydelige ulemper å oppfylle kravet, for eksempel betydelig høyere kostnader, vil likevel dispensasjon kunne gis.

Når det gjelder kravet om «kvalifiserte medlemmer», understreker forarbeidene at å stille «unødvendige strenge krav til spesialkunnskaper» vil kunne komme i konflikt med bestemmelsens formål, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 330](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 28 ...Første ledd gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare s...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Unntaket gjelder for utvalg som etter lov bare kan ha medlemmer fra direkte valgte organer, forarbeidene nevner Stortingets komiteer, fylkesutvalget og formannskapet som eksempler på slike organer, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1980–81\) punkt 3.2 side 6](#). Samme sted følger at dersom et slikt utvalg også har medlemmer som ikke er medlemmer av den valgte forsamling, omfattes ikke utvalget av unntaksbestemmelsen, jf. også ordlyden «bare kan ha medlemmer ...». Forarbeidene nevner kommunale fagutvalg som et eksempel på dette.

Karnov Lovkommentar 7 til § 28 5. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [2. februar 1996 nr. 110](#) om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, styrer, råd, delegasjoner m.v. – regler om håndheving og rapportering.

Kapittel 5 Særlige regler i arbeidsforhold

§ 29. Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold mv.

Forbudene i [kapittel 2](#) gjelder alle sider av et arbeidsforhold. Dette omfatter blant annet

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør.

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

Karnov lovkommentarer: § 29

Karnov Lovkommentar 1 til § 29

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av likestillingsloven [§ 17](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 16](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 21](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 15](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er særlig [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.2 side 264](#) flg. og [kapittel 30 side 331](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) kapittel 15 side 193](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 29 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en presisering av det som allerede følger av lovens [kapittel 2](#) – den har ingen selvstendig betydning utover dette – men er tatt inn av informasjonshensyn, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 331](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 29 1. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot diskriminerende stillingsannonser fulgte tidligere av likestillingsloven [§ 17](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 16](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 21](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 15](#), og er videreført her. Annonsering skal anses som en handling i lovens forstand, og ikke som en ytring, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 12.2.2.3 side 100](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 29 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Alle stadier i en ansettelsesprosess er omfattet, sml. blant annet [Rt-2012-424 avsnitt 31](#), som gjaldt en arbeidssøker som mente seg utsatt for aldersdiskriminering fordi han ikke ble innkalt på intervju. Arbeidsmiljøloven [§ 13-2](#) er utformet på tilsvarende måte – diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven [§ 13-1](#) gjelder for «alle sider ved arbeidsforholdet».

Se også [Rt-2014-402](#) som eksempel på at også diskriminering ved selve ansettelsen omfattes. Her var det en søker som mente seg forbigått ved utnevning i stillingen som sjef ved Forsvarets skolesenter. Han anførte brudd på forbudet mot kjønnsdiskriminering, da arbeidsgiver hadde vektlagt kjønn i ansettelsesprosessen. Arbeidssøkeren fikk ikke medhold, da Høyesterett fant at den tilsattes kjønn ikke hadde hatt avgjørende betydning. Høyesterett uttalte blant annet:

«Bare dersom arbeidsgiveren på grunn av kjønn har unnlatt å ansette den han mener er best kvalifisert, er likestillingsloven brutt. [...] Dersom arbeidsgiveren ville ha ansatt personen uansett kjønn, foreligger det ikke kjønnsdiskriminering selv om arbeidsgiveren har sett det som positivt at personen var av et bestemt kjønn. Personens kjønn er da et tilleggsargument uten avgjørende betydning.»

Karnov Lovkommentar 5 til § 29 1. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene angir ikke nærmere hva som ligger i disse begrepene. For den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 13-2](#) legges det i lovkommentaren til grunn at både intern opplæring i virksomheten og ekstern kompetanseutvikling omfattes, jf. Jan Fougner m.fl., *Arbeidsmiljøloven. Kommentartutgave*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018. Se også Søbstad og Ballangrud, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i kapittel 29.2.3.

Karnov Lovkommentar 6 til § 29 1. ledd bokstav d.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «lønn» menes både alminnelig arbeidsvederlag samt alle eventuelle tillegg, fordeler og goder som ytes av arbeidsgiver, jf. blant annet [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2 side 284](#). For diskrimineringsgrunnlaget «kjønn» vises også til [§ 34](#), som slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid / arbeid av lik verdi (likelønnsbestemmelsen). Når det gjelder lønnsdiskriminering på bakgrunn av andre diskrimineringsgrunnlag, uttalte departementet i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.9.2](#) på [side 283](#):

«Det er gode grunner for at arbeid av lik verdi etter omstendighetene kan være sammenligningsgrunnlag også etter det generelle diskrimineringsforbudet. Noe annet ville føre til et lite effektivt diskrimineringsvern, ettersom det er sjelden at to stillinger er helt identiske.»

Arbeidsvilkår kan blant annet omfatte lengde og plassering av arbeidstid, varighet og plassering av pauser og hvileperioder, nattarbeid, feriefastsettelse mv., sml. arbeidsmiljøloven [§ 14-12 a](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 29 1. ledd bokstav e.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgivers oppsigelse av en arbeidstaker må oppfylle saklighetskravet i arbeidsmiljøloven [§ 15-7](#). I [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 16.2.5 side 177](#) er det lagt til grunn at en oppsigelse «ikke under noen omstendighet kan være saklig hvis den er i strid med diskrimineringsloven».

Karnov Lovkommentar 8 til § 29 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er ikke en bestemmelse om likebehandling av virksomhetens ansatte på den ene siden og innleide arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende på den andre siden når det gjelder arbeidsforholdet som sådan (sml. arbeidsmiljøloven [§ 14-12 a](#) om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår). Det handler om at selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er vernet av forbudene i [kapittel 2](#), og kan påberope seg diskrimineringsbestemmelsene på lik linje med virksomhetens egne ansatte, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) kapittel 25 side 326](#). Eksempelvis vil det være brudd på bestemmelsen dersom en innleid arbeidstaker blir forskjellsbehandlet på grunn av sin funksjonsnedsettelse.

§ 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser

Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers

- a. graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- b. religion eller livssyn
- c. etnisitet
- d. funksjonsnedsettelse
- e. seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

Karnov lovkommentarer: § 30

Karnov Lovkommentar 1 til § 30

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen innebærer en videreføring og utvidelse av de regler som tidligere satte forbud mot innhenting av visse opplysninger ved ansettelse, nemlig likestillingsloven [§ 18](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 16](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 16](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er særlig [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3 side 265](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.8 side 113](#) flg., [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) punkt 6.2 side 45](#) flg. og [kapittel 8 side 54](#) flg., [NOU 2008: 1, Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\) kapittel III side 3](#) flg. og [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\) kapittel VII side 17](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 30 ...Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med bestemmelsen er å hindre arbeidsgivere fra å motta opplysninger som kan danne grunnlag for å diskriminere ved ansettelsen, og dermed hindre at arbeidstakere på usaklig grunnlag holdes utenfor arbeidslivet, jf. blant annet [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.6 side 273](#). Det er dermed ikke tillatt å innhente opplysninger som det vil være ulovlig å vektlegge ved ansettelsen etter [§ 6](#) flg.

Bestemmelsen er ikke bare et «spørreforbud», også innhenting av opplysninger som nevnt i bokstav a til e på andre måter, for eksempel ved spørsmål til arbeidssøkernes referanser eller søk på arbeidssøkeren på internett, vil omfattes av forbudet. Innhenting av slike opplysninger vil utgjøre et selvstendig brudd på loven, uavhengig av om opplysningene har ført til at den aktuelle arbeidssøker ble forbigått til en stilling, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.1 side 271](#).

Forbudet omfatter kun innhenting av opplysninger og er derfor ikke til hinder for at opplysninger som arbeidssøkeren selv tar opp, av eget initiativ, blir diskutert under jobbintervjuet. Det understrekes imidlertid i forarbeidene at det i slike situasjoner lett kan oppstå vanskelige bevismessige spørsmål i

etterkant, og at det derfor er viktig at arbeidsgivere har etablert gode rutiner for å sikre seg mot eventuell etterfølgende klage, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 331](#).

Ballangrud/Søbstad drøfter i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021 kapittel 30.2.7 hvorvidt arbeidssøker kan samtykke til innhenting av opplysninger etter [§ 30](#). Med blant annet henvisning til [§ 4](#) og lovens ufravikelighet legger de til grunn at et samtykke ikke kan sette forbudet til side, da dette ville kunne undergrave forbudet, samt at det vil kunne være vanskelig å avgjøre om samtykket reelt sett er gitt frivillig.

Karnov Lovkommentar 3 til § 30 1. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot innhenting av opplysninger som nevnt i bokstav a er absolutt og helt uten unntak, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.2.2 side 266](#), med videre henvisninger.

«Planer om å få barn» omfatter opplysninger om planlagt graviditet, planlagt adopsjon og infertilitetsbehandling, i tillegg til informasjon om pågående eller planlagt foreldrepermisjon, jf. også [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) punkt 8.3.1 side 55](#).

Det er ikke noe forbud mot at arbeidssøkeren selv uoppfordret opplyser om forhold som nevnt i bokstav a. Det er heller ikke noe forbud mot å stille spørsmål om antall barn eller sivilstatus hos arbeidssøker, men forarbeidene viser til at slike spørsmål kan danne grunnlag for spekulasjoner, som igjen kan føre til forskjellsbehandling, jf. [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) punkt 8.3.5 side 57](#), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.2.2 side 265](#). Samtidig vises det til at det ofte kan være naturlig å snakke om familieforhold, fritidsinteresser mv. på jobbintervju. Opplysninger om omsorgsoppgaver er derfor heller ikke omfattet av forbudet – omsorgsoppgaver har heller ikke et like sterkt diskrimineringsvern som de øvrige grunnlagene, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.7 side 274](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 30 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet i bokstav b er ikke absolutt, se unntak i andre og tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 5 til § 30 1. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Innunder forbudet mot å innhente opplysninger om arbeidssøkerens etnisitet forbys også å innhente opplysninger om hvordan arbeidssøker stiller seg til kulturelle spørsmål, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.8.5 side 114](#).

Forarbeidene understreker at dette forbudet ikke begrenser arbeidsgivers adgang til å be om navn på søkeren, selv om navnet kan tilsi at vedkommende har en annen etnisk bakgrunn enn norsk. Det som ikke er tillatt, er å innhente opplysninger for å undersøke om en arbeidssøker eventuelt har eller ikke har den etniske bakgrunn som navnet skulle tilsi. Forbudet begrenser heller ikke adgangen til å

innhente opplysninger om arbeidssøkers språkferdigheter, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.5 side 273](#).

Forbudet i bokstav c er ikke absolutt, se unntak i andre ledd.

Karnov Lovkommentar 6 til § 30 1. ledd bokstav d.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet i bokstav d er ikke absolutt, se unntak i andre ledd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 30 1. ledd bokstav e.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbudet mot å innhente opplysninger om seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er absolutt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.8 side 275](#), men opplysninger om samlivsform kan tillates innhentet etter unntaket i andre og tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 8 til § 30 ...etnisitet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Typisk vil det kunne være tillatt å innhente og vektlegge opplysninger om etnisitet for eksempel for en spesifikk skuespiller- eller modelljobb eller for stillinger med spesifikke språkkrav mv.

Karnov Lovkommentar 9 til § 30 ...funksjonsnedsettelse...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Anledningen til å innhente opplysninger om funksjonsnedsettelse har nær sammenheng med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 9-3](#), hvor det fremgår at helseopplysninger kun tillates innhentet dersom dette er nødvendig for utøvelsen av arbeidet. Forarbeidene uttaler at det ikke nødvendigvis er sammenheng mellom funksjonsnedsettelse og helse, men at opplysninger om dette i mange tilfeller kan overlappe, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.6 side 273](#).

Det vil kunne være tillatt å be om opplysninger om en arbeidssøkers funksjonsnedsettelse, fordi visse fysiske, psykiske eller kognitive egenskaper kan være nødvendig for å utøve arbeidet som ligger til stillingen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.8 side 275](#). Når det gjelder spørsmål om tilrettelegging, skal dette forstås på samme måte som etter arbeidsmiljøloven [§ 9-3](#), jf. [side 275](#). I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.4](#) uttalte departementet om dette blant annet at arbeidsgiver må «kunne stille spørsmål om forhold som vil kunne ha betydning for å tilpasse arbeidsmiljøet og lignende, herunder om arbeidstaker lider av en sykdom som er uforenlig med den aktuelle stilling», se side [148–149](#).

Innhenting av eventuelle offentlig tilgjengelige opplysninger om en arbeidssøkers funksjonsnedsettelse vil ikke rammes av forbudet. Videre vil det ikke nødvendigvis være forbudt å diskutere en funksjonsnedsettelse som arbeidssøkeren selv opplyser om, eller som er synlig for arbeidsgiver, for eksempel under jobbintervjuet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.6 side 273](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 30 ...er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Adgangen til å innhente opplysninger etter andre ledd er den samme som adgangen til lovlig forskjellsbehandling i [§ 9](#) andre ledd, da innhenting av opplysninger er nært knyttet til det generelle forbudet mot direkte diskriminering ved ansettelse, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.8 side 274](#). Adgangen til å vektlegge opplysningene må vurderes etter [§ 9](#) andre ledd.

Hvorvidt den aktuelle egenskap er «avgjørende» etter bestemmelsen, vil variere ut ifra de ulike grunnlagene. Som eksempel nevnes i forarbeidene at det i en ansettelsesprosess oftere vil kunne være nødvendig å be om opplysninger om funksjonsnedsettelse enn for etnisitet, da førstnevnte oftere vil kunne ha betydning for utførelsen av arbeidet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.8 side 274](#).

På samme måte som for [§ 9](#) andre ledd skal «avgjørende betydning» tolkes snevert, og med «avgjørende» menes at det må være et faktisk yrkeskrav og en egenskap som faktisk er avgjørende for å kunne utøve arbeidet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 316](#). Den svært restriktive tolkningen er nødvendig for at ikke diskrimineringsforbudet skal uthules, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 14.2.3 side 120](#), jf. også [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) punkt 8.4.5.1 side 40](#).

Dersom det skal innhentes opplysninger om forhold nevnt i tredje ledd, må dette fremgå av stillingsannonsen. Begrunnelsen for at dette ikke gjelder etter andre ledd, er at det for de andre grunnlagene enn religion, livssyn og samlivsform vil være vanskeligere å si på forhånd hvilke opplysninger det kan være aktuelt å be om fra den enkelte søker. Spørsmål om norskkunnskaper eller funksjonsnedsettelse vil eksempelvis ofte først aktualiseres etter at arbeidsgiver faktisk har truffet arbeidssøkeren på intervju, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.8 side 274](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 30 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd regulerer tros- og livssynssamfunns adgang til å innhente opplysninger om samlivsform, religion og livssyn, av hensyn til at disse skal kunne drive sin virksomhet i samsvar med sin egenart og sitt formål (i tråd med retten til religions- og organisasjonsfrihet), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.2.3 side 266](#).

Se nærmere om forholdet mellom andre og tredje ledd for innhenting av opplysninger om samlivsform, religion og livssyn i Søbstad og Ballangrud, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i kapittel 30.3.2, og nærmere om tredje ledd i kapittel 30.4.

Karnov Lovkommentar 12 til § 30 ...søkerens samlivsform...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I tillegg til der opplysninger om søkerens samlivsform er «avgjørende» for utøvelsen av arbeidet, jf. andre ledd, kan opplysninger om dette også kreves hvis virksomhetens formål er å fremme bestemte religiøse syn eller livssyn og den utlyste stillingen vil ha betydning for gjennomføringen av dette formålet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.8](#) side [274–275](#).

Tidligere omfattet arbeidsmiljøloven [§ 13-4](#) også unntaket «homofil legning» i tillegg til samlivsform. Dette ble endret i 2010 til å bare gjelde samlivsform, blant annet med henvisning til at skillet mellom seksuell orientering og samlivsform er avgjørende ved ansettelser i trossamfunn. Dette handler om skillet mellom «å være» og «å gjøre», altså forskjellen mellom å ha en legning og det å velge å leve ut denne. I [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\)](#) side [45–46](#) ble det uttalt om forslaget om å erstatte den daværende ordlyden «søkerens homofile legning eller samlivsform» med «søkerens seksuelle orientering» at dette kunne «føre til at det blir åpnet en adgang for trossamfunnene at man kan påberope seg unntaksadgangen bare på grunn av opplysninger om homofil legning».

Adgangen til å vektlegge opplysningene må vurderes etter [§ 9](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 13 til § 30 ...religion eller livssyn...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I tillegg til der det er «avgjørende» for utøvelse av arbeidet, jf. andre ledd, vil opplysninger om religion eller livssyn være tillatt å innhente der hvor arbeidsgivers virksomhet har som formål å fremme bestemte religiøse syn eller livssyn og den utlyste stillingen vil ha betydning for å gjennomføre formålet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.3.7.9](#) side [276](#). For eksempel vil det antakelig kunne innhentes slike opplysninger til en lærerstilling på en religiøs privatskole, mens anledning til å innhente slike opplysninger vil være mindre sikker for eksempelvis en stilling som renholdsarbeider i samme virksomhet. Dette må imidlertid vurderes konkret, jf. [Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\) kapittel III](#) side [5](#).

Adgangen til å vektlegge opplysningene må vurderes etter [§ 9](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 14 til § 30 ...Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I motsetning til etter andre ledd kreves det ved innhenting av opplysninger etter dette leddet at det opplyses i stillingsannonsen at slike opplysninger vil bli krevet.

§ 31. Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker

Arbeidssøkere som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiveren skal opplyse om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner.

Karnov lovkommentarer: § 31

Karnov Lovkommentar 1 til § 31

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører i all hovedsak likestillingsloven [§ 19](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 18](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 22](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 17](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er særlig [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.7 side 289](#) flg., [NOU 2009: 14 punkt 19.4 side 263](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 11.2 side 192](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 11.9 side 131](#) flg., [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) kapittel 25 side 328](#), [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) punkt 8.8 side 47](#) flg., [Ot.prp. nr. 34 \(2000–2001\) punkt 8.4 side 12](#) flg., [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\) punkt 8.7.4 side 48](#) flg., [Ot.prp. nr. 1 \(1977–78\) kapittel 7 side 18](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\) kapittel 4 side 57](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 31 ...Arbeidssøkere som mener seg forbigått i strid med denne love...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Alle arbeidsgivere, både i offentlig og privat sektor, har opplysningsplikt etter bestemmelsen. Bestemmelsen omfatter alle diskrimineringsgrunnlag unntatt alder, da dette reguleres i arbeidsmiljøloven [§ 13-7](#). Både interne og eksterne arbeidssøkere har krav på opplysninger etter bestemmelsen.

Opplysningspliktens hensikt er å gi arbeidssøkeren mulighet til å vurdere om det kan foreligge diskriminering, og på den måten gjøre diskrimineringsvernet mer effektivt. Dette har også en side til effektiv håndheving; anledning til å kreve opplysningene fra arbeidsgiver vil medføre færre ubegrunnede klagesaker til Diskrimineringsnemnda, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.7.7 side 291](#).

Opplysningsplikten gjelder kun ved ansettelser, og altså ikke interne forfremmelser der det ikke har foregått en ansettelsesprosess. Opplysningsplikten gjelder heller ikke handlinger eller beslutninger som foretas i etablerte arbeidsforhold, for eksempel lønn eller interne opprykk, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.7.2 side 289–290](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 31 ...Arbeidsgiveren skal opplyse om utdanning, praksis og andre k...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er bare ulike former for «klart konstaterbare kvalifikasjoner» det kan kreves opplysninger om. Det vil si at arbeidsgivere ikke plikter å opplyse om andre forhold som typisk tillegges vekt ved ansettelser, for eksempel personlig egnethet. Den som mener seg forbigått, kan heller ikke kreve at arbeidsgiver gir en begrunnelse for ansettelsen, eller nærmere vurderinger eller avveininger som er blitt gjort i prosessen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.7.2 side 289–290](#).

Til forskjell fra [§ 32](#) om arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn har ikke mottakeren av opplysningene etter denne bestemmelsen taushetsplikt om opplysningene. Departementet vurderte det slik at lønnsopplysninger er av en annen og mer fortrolig karakter enn de opplysninger en har rett på etter [§ 31](#), jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.7.7 side 291](#).

Brudd på bestemmelsen utløser ikke krav om erstatning eller oppreisning, jf. [§ 38](#) første ledd.

§ 32. Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren 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 er offentlige etter offentleglova.

En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker etter denne bestemmelsen, skal samtidig informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

Karnov lovkommentarer: § 32

Karnov Lovkommentar 1 til § 32

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører likestillingsloven [§ 22](#), diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 18](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 19](#) og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 23](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5 side 283](#) flg. og [kapittel 30 side 332](#) og [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 18 side 139](#) flg. og [punkt 20.1 side 164](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 32 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med bestemmelsen er å gjøre diskrimineringsvernet mer effektivt gjennom å ha åpenhet om lønn – herunder at opplysninger om andre ansattes lønn er en forutsetning for å kunne sammenligne lønn, og på dette grunnlag vurdere om man kan ha blitt diskriminert, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2 side 283](#). Bestemmelsen bidrar også til å realisere [§ 34](#) og retten til lik lønn for arbeid av lik verdi, jf. [side 285](#).

Når opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår kan knyttes til en enkeltperson, regnes disse som personopplysninger, jf. lov [15. juni 2018 nr. 38](#) om behandling av personopplysninger (*personopplysningsloven*) [§ 2](#). Identifiserbare opplysninger om andres lønn krever derfor en særskilt hjemmel for innsyn, hvilket denne bestemmelsen gir. Bestemmelsen gjelder for alle arbeidsgivere, både offentlige og private, men vil være særlig relevant for private virksomheter og offentlige virksomheter som ikke er underlagt offentlighetsloven. Dette er fordi ansatte i virksomheter som er underlagt offentlighetsloven, har krav på opplysninger om andre ansattes lønn, jf. personopplysningsloven [§ 6](#), jf. lov [19. mai 2006 nr. 16](#) om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (*offentleglova*) [§ 3](#). Etter sistnevnte bestemmelse har man imidlertid ikke krav på å få opplyst kriteriene for lønnsfastsettelse, slik man har etter [§ 32](#).

Det er den enkelte ansatte som kan kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver, men det følger av [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 18.5.2 side 151](#) at arbeidstakeren kan videreformidle opplysningene til tillitsvalgt, advokat, andre rådgivere eller til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Dette vil ikke være et brudd på taushetsplikten etter andre ledd. Tillitsvalgte har imidlertid ikke selv rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver etter denne bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 3 til § 32 ...Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfa...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det stilles krav til at arbeidstakeren må ha *mistanke* om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, og vedkommende må derfor kunne begrunne kravet om lønnsopplysningene overfor arbeidsgiver. I [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2](#) på [side 284](#) nevnes noen eksempler på forhold som kan gi grunnlag for mistanke. For det første bør arbeidstakeren kunne vise til at en eventuell lønsdiskriminering henger sammen med et diskrimineringsgrunnlag. For det andre må mistanken baseres på andre forhold, for eksempel der arbeidstakeren har en kollega som utfører tilsvarende arbeid, har samme stillingskategori, yrkeskode eller lignende, hvis arbeidstakeren blir kjent med at andre har fått lønnsopprykk etter forhandlinger, eller ved å se på virksomhetens lønnsstatistikk.

Det understrekes imidlertid i forarbeidene at terskelen for å kreve lønnsopplysninger ikke bør bli for høy. Kravet til begrunnet mistanke er dermed ikke særlig strengt, og det fremgår av forarbeidene at en arbeidsgiver ikke kan nekte å gi ut lønnsopplysninger fordi arbeidsgiver selv vurderer arbeidstakers mistanke som grunnløs, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2 side 284](#).

Lønnsbegrepet omfatter alminnelig vederlag for arbeid, andre eventuelle lønnstillegg, fordeler og goder som ytes av arbeidsgiver. Som eksempler nevner forarbeidene bonuser, akkordlønn, avisabonnementer og fri bil, og videre at det må tas hensyn til lønnsbegrepet slik det følger av EU-domstolens praksis for vurderingen av hvilke goder som skal anses for å være omfattet av begrepet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2 side 284](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 32 ...kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene utdyper ikke nærmere hva som ligger i «kriteriene for fastsettelsen av lønn», eller hvor detaljerte opplysninger som kreves, men det følger av [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 20.1 side 164](#) at plikten ikke omfatter «vurdering av individuelle prestasjoner», jf. også [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2 side 284](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 32 ...Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne beste...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Lønnsopplysninger er underlagt taushetsplikt fordi de har «en viss fortrolig karakter», og at man derfor har ønsket å sørge for kontroll på, og unngå uønsket spredning av, opplysningene. Lønn er ofte et resultat av individuelle forhandlinger og vil dermed gi indikasjoner på hvordan arbeidstakeren og dennes innsats verdsettes av arbeidsgiver, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 18.5.2 side 151](#).

Om taushetserklæringen uttalte departementet i [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 18.5.2](#) på [side 151](#) at det av denne bør fremgå at opplysningene kun skal brukes i en eventuell sak om lønnsdiskriminering, at opplysningene ikke skal utleveres, og at de skal slettes når saken er avsluttet, i samsvar med reglene i personopplysningsloven.

Taushetsplikten vil gjelde selv om den ansatte som mottar lønnsopplysninger, ikke underskriver noen taushetserklæring, jf. ordlyden «*har taushetsplikt*».

Brudd på taushetsplikten vil utgjøre et mislighold av arbeidsavtalen som kan få arbeidsrettslige konsekvenser i samsvar med gjeldende arbeidsrettslige regler, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 333](#). Brudd på taushetsplikten vil også kunne være straffbart etter straffeloven [§ 209](#), dersom den taushetspliktige er gjort oppmerksom på at brudd kan få en slik følge, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 18.5.2 side 152](#).

Det vil ikke bryte med taushetsplikten å videreformidle lønnsopplysningene til tillitsvalgt, advokat, andre rådgivere eller til Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 18.5.2 side 151](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 32 ...En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeid...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Informasjonsplikten gir den arbeidstakeren det utleveres lønnsopplysninger om, rett til å vite hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem, i tillegg skal det opplyses om at lønnsopplysningene er utlevert på bakgrunn av mistanke om lønnsdiskriminering, jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 20 side 165](#).

§ 33. Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon

Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon etter [arbeidsmiljøloven § 12-5](#) eller [skipsarbeidsloven § 7-5](#), 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 bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Første ledd gjelder 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 etter [arbeidsmiljøloven §§ 12-2](#) til [12-8](#) eller [skipsarbeidsloven §§ 7-2](#) til [7-7](#).

0 Endret ved lov [14 juni 2024 nr. 33](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 14 juni 2024 nr. 961](#)).

Karnov lovkommentarer: § 33

Karnov Lovkommentar 1 til § 33 ...Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon ette...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 09.12.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i utgangspunktet en videreføring av det som fulgte av likestillingsloven (2013) [§ 20](#), og bestemmelsens forarbeider er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6 side 285](#) flg. og [Prop. 126 L \(2011–2012\)](#). Bestemmelsen ble i 2024 endret ved at det også er tatt inn henvisning til skipsarbeidsloven [§ 7-5](#). Det presiseres gjennom denne endringen at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven, har samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven.

Bestemmelsen er en tydeliggjøring av permisjonstakers rettigheter i etablerte arbeidsforhold, med hensikt å blant annet hindre svekket posisjon, svakere lønnsutvikling og endrede arbeidsvilkår som følge av fravær under foreldrepermisjon, jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 6.1 side 22](#).

Både fastsettelse og endringer i lønns- og arbeidsvilkår som er direkte begrunnet i permisjonen, og de som er en mer indirekte følge av denne, omfattes av første ledd, jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 8.3 side 30–31](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 33 ...vende tilbake til samme...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgivere har i kraft av sin styringsrett i utgangspunktet anledning til å omorganisere arbeidet, herunder omplassere arbeidstakere innenfor rammene av den enkeltes arbeidsavtale. Arbeidsgivers styringsrett begrenses imidlertid av diskrimineringsforbudet der hvor endringene i lønns- og arbeidsvilkår har sammenheng med foreldrepermisjon, jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 6.3.1 side 24](#).

Utgangspunktet etter bokstav a er at arbeidstaker skal få returnere til samme stilling som vedkommende hadde ved tilbakekomst etter foreldrepermisjon. «Samme stilling» forutsetter at stillingens innhold og ansvar er det samme før og etter permisjonen. I forarbeidene er samme arbeidsoppgaver, samme stillingsbetegnelse, samme lønn og samme kontorplass trukket frem som viktige vurderingsmomenter, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6.2.2 side 286](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 33 ...eventuelt tilsvarende, stilling...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fordi virksomheter er dynamiske og permisjoner typisk er av noe varighet, kan det i praksis vise seg å være vanskelig å gjeninntrø i akkurat den samme stillingen. Arbeidstakers rett på samme stilling er derfor ikke absolutt. Når fraværet har medført behov for endringer i arbeidstakers stilling, eksempelvis fordi andre medarbeidere har begynt eller sluttet, virksomheten har fått nye kunder, virksomheten er omorganisert, eller prosjekter er avsluttet eller påbegynt, vil også en «tilsvarende» stilling tilfredsstille lovens krav, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6.2.2 side 286–287](#).

Arbeidsgivers behov for endring må i disse tilfellene oppfylle vilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter [§ 10](#) jf. [§ 9](#), endringene må altså være saklige, nødvendige og ikke uforholdsmessig inngripende for arbeidstakeren. Dette vil dermed både begrense arbeidsgivers adgang til å gi arbeidstakeren en tilsvarende stilling i stedet for samme stilling, og det vil legge begrensninger på hvor store endringer som kan foretas, jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 6.3.1 side 24](#). Samme sted følger at det uansett kun kan gjøres endringer innenfor rammene av ansettelsesavtalen.

Med «tilsvarende stilling» menes at arbeidsoppgavene skal være likeverdige med de oppgavene vedkommende hadde før permisjonen, både når det gjelder innhold og ansvar. Endringene i arbeidsvilkår skal ikke stille vedkommende dårligere enn før permisjonen. Arbeidstakeren skal få fortsette sin karrieremessige utvikling uavhengig av permisjonen, og dette innebærer samme lønn, samme stillingstittel, nivå i organisasjonen og samme oppgaver, jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 6.3.1 side 24](#).

Vurderingen av om den nye stillingen er tilsvarende, skal i utgangspunktet være objektiv, kun i tvilsituasjoner skal arbeidstakerens subjektive oppfatning få betydning, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6.2.2 side 286](#). Det samme gjelder der hvor det etter en objektiv vurdering er tvil om endringene i stillingen må anses for å være positive eller negative, se blant annet [LDN-2006-22](#), jf. også [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6.2.2 side 286](#).

Fra nemndspraksis kan nevnes sak [DIN-2018-11](#), som gjaldt en mann som etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon ble satt til arbeidsoppgaver han ikke utførte i sin stilling forut for permisjonen. Her fant nemnda at stillingen han vendte tilbake til, ikke kunne anses som en «tilsvarende stilling» fordi arbeidsoppgavene var av en annen karakter, de snevret inn arbeidstakerens muligheter for fleksibilitet, og var dermed mindre gunstige enn oppgavene han hadde hatt før permisjonen. Se også samme sak for vurderingen av hvorvidt det var «grunn til å tro» at foreldrepermisjonen var den avgjørende årsaken til stillingsendringen, jf. bevisbyrderegelen, nå inntatt i [§ 37](#).

Se også tilsvarende i [LDN-2006-22](#). Nemnda fant at stillingen kvinnen vendte tilbake til, ikke var en «tilsvarende stilling», for det første fordi stillingen innebar mindre varierte arbeidsoppgaver og færre regnskapsoppgaver enn det hun tidligere hadde hatt. For det andre fordi den som følge av dette medførte dårligere muligheter for vedlikehold og utvikling av hennes kompetanse innen regnskap.

Karnov Lovkommentar 4 til § 33 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav b slår fast at arbeidstakere som har vært i permisjon, har rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår, herunder nye fordeler som følger av stillingen, dersom arbeidstakeren ville fått disse hvis vedkommende ikke var i permisjon, jf. [Prop. 126 L. \(2011–2012\) punkt 8.2 side 30](#).

Forbedrede arbeidsvilkår innebærer lønnsvekst og andre nye fordeler, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6.2.3 side 287](#). All generell lønnsvekst er omfattet av dette begrepet, inkludert lønnsforhøyelse som følge av tariff lønnstrinn eller annen ansiennitetsberegning. Permisjonstiden kan ikke trekkes fra i ansiennitetsberegningen. Dette følger blant annet av EU-domstolens sak [C-284/02](#), der en kvinne ikke ble innplassert på et høyere lønnstrinn fordi tiden hun var i foreldrepermisjon ikke ble medregnet i den arbeidsperioden som krevdes for å gi lønnsopprykk. Domstolen fant at dette var i strid med Likestillingsdirektivet, daværende direktiv [76/207/EF artikkel 2](#) nr. 3, nå direktiv [2006/54/EF](#).

Dersom enkelte medarbeidere har fått individuelle lønnsforhøyninger mens arbeidstakeren har vært i permisjon og dette skyldes kompetanseutvidelse eller er et resultat av medarbeiderens arbeidsinnsats, kan ikke lønnsforhøyelsen kreves uten videre, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 334](#).

Generelle bonusytelser som gis til alle og ikke er knyttet til den enkelte arbeidstakers innsats, er en forbedring av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren har krav på, jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 4.5 side 20](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 33 1. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

En arbeidstaker som er eller har vært i permisjon, har rett til å fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på lik linje med virksomhetens øvrige arbeidstakere. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver må vurdere lønnskravet konkret, og arbeidsgiver har ikke anledning til å trekke selve fraværet og permisjonen inn i vurderingen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.6.2.4 side 287](#).

Hensikten med bestemmelsen er å sørge for at arbeidstakere som tar permisjon, ikke skal «risikere å sakke akterut i lønnsutviklingen», jf. [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 6.3.3 side 25](#).

En slik vurdering vil normalt bero på arbeidstakerens innsats, erfaring og kompetanse. Dersom arbeidstakerens mangel på opparbeidet erfaring eller kompetanse skyldes permisjonen, vil vektlegging av dette i utgangspunktet være forskjellsbehandling på grunn av permisjonen. For at mangelen på erfaring og kompetanse i slikt tilfelle skal kunne vektlegges, forutsettes det derfor at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter [§ 10](#), jf. [§ 9](#) er oppfylt. Det skal imidlertid uansett svært mye til før en slik vektlegging godtas, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 30 side 334](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 33 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd presiserer at rettighetene etter første ledd kun gjelder fastsettelse og endring i lønns- og arbeidsvilkår som følge av foreldrepermisjon eller annen permisjon som er omfattet av loven, jf. tredje ledd. Bestemmelsen medfører ikke noen generell innskrenking av arbeidsgivers styringsrett.

Rettighetene i første ledd er altså ikke til hinder for at arbeidsgiver gjør endringer innenfor arbeidsavtalens rammer, der hvor disse endringene ikke kan knyttes til permisjonen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 334](#). Dersom endringene ville skjedd uansett – uavhengig av permisjonen – vil dette falle utenfor bestemmelsens anvendelsesområde.

Hensikten med vernet etter bestemmelsen er altså at man verken skal stilles dårligere enn andre, eller dårligere enn man selv ville blitt stilt, hvis man tenker permisjonen borte. Vernet medfører ikke at arbeidstakeren skal stilles bedre enn andre på grunn av permisjonen. Arbeidstakeren må på lik linje som andre godta at endringer som ikke har sammenheng med permisjonen gjennomføres, forutsatt at endringene ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Hvorvidt endringen er en følge av permisjonen eller ikke, blir et bevissspørsmål, hvor lovens bevisbyrderregel i [§ 37](#) får anvendelse. Med henvisning til denne regelen fremholdes i [Prop. 126 L \(2011–2012\) punkt 8.3 på side 31](#) at dersom endringene som er gjort får virkning for alle eller flere i virksomheten, er dette en «klar indikasjon» på at endringene ikke har sammenheng med permisjonen.

I sak [DIN-2018-95](#) uttalte nemnda at det som utgangspunkt skal «lite til av endringer i en stilling, før det kan gi grunn til å tro at endringene kan ha sammenheng med at vedkommende har vært i permisjon». Her så nemnda på at den aktuelle arbeidstakeren ble orientert om endring av arbeidsoppgaver under permisjonen og etter at hun kom tilbake, samt at endringene sammenfalt i tid med hennes retur fra permisjonen. Nemnda fant at dette oppfylte vilkåret om at det var «grunn til å tro» at endringene hadde sammenheng med foreldrepermisjonen.

Karnov Lovkommentar 7 til § 33 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 09.12.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd utvider arbeidstakers vern til også å omfatte andre permisjoner som knytter seg til graviditet og fødsel, og disse permisjonsgrunnlagene fremgår av arbeidsmiljøloven §§ [12-2](#) til [12-8](#). Dette gjelder dermed svangerskapspermisjon, fødselspermisjon, omsorgspermisjon, delvis foreldrepermisjon og ammefri.

Bestemmelsen er endret ved at det også er tatt inn henvisninger til skipsarbeidsloven §§ [7-2](#) til [7-7](#). Det presiseres gjennom denne endringen at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven, har samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven (med unntak av [§ 12-8](#) om ammefri).

§ 34. 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, uten hensyn til kjønn.

Retten etter første ledd gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

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

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Karnov lovkommentarer: § 34

Karnov Lovkommentar 1 til § 34

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Å tette lønnsgapet mellom menn og kvinner har hatt lang tid på den politiske agendaen. En bestemmelse om likelønn mellom menn og kvinner var tidligere inntatt i likestillingsloven av 1978 [§ 5](#), og likestillingsloven av 2013 [§ 21](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) kapittel 8 side 50](#) flg. og [punkt 16.1 side 114](#), [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 17 side 127](#) flg. og [punkt 20.2 side 173](#), [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4 side 276](#) flg. og [kapittel 30 side 335](#).

I [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.1](#) gis på [side 277](#) en punktvis, overordnet oversikt over hva som skal til for å utgjøre brudd på likelønnsbestemmelsen:

- Det må være en lønnsforskjell
- Lønnsforskjellene må være innenfor samme virksomhet
- Arbeidene som sammenlignes, må være de samme eller av lik verdi
- Lønnsforskjellen må direkte eller indirekte skyldes arbeidstakers kjønn
- Lønnsforskjellen må ikke være saklig, nødvendig og forholdsmessig, jf. [§ 9](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 34 ...Kvinner og menn...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er begrenset til å gjelde likelønn mellom menn og kvinner. Når det gjelder forskjellsbehandling i lønnsfastsettelsen på grunn av andre diskrimineringsgrunnlag, må dette vurderes etter det generelle diskrimineringsforbudet i [§ 6](#).

Bestemmelsen er videre begrenset til å gjelde for enkeltpersoner og gir derfor ikke rettigheter for ubestemte grupper av arbeidstakere, for eksempel en hel yrkesgruppe. Forarbeidene begrunner dette med at oppjustering av lønnen til hele grupper heller må skje gjennom sentrale forhandlinger mellom partene, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.1 side 277](#). Samme sted uttales, med henvisning til [Ot. prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 10.9 side 83](#), at man likevel ikke kan se bort ifra at utfallet i en enkeltsak kan gi argumenter som taler for heving av lønnen i enkelte kvinnedominerte yrker. Det presiseres også at der en enkeltperson er avlønnet i strid med [§ 34](#), skal arbeidsgiver ikke vente til neste lønnsforhandling med å oppjustere lønnen.

Siden sammenligningspersonene etter bestemmelsen er menn og kvinner, må det være en person av motsatt kjønn i virksomheten å sammenligne seg med. Det er imidlertid ikke en forutsetning at personene som sammenlignes, er ansatt i virksomheten samtidig. Det følger blant annet av EU-domstolens sak [C-129/79](#) at man også kan sammenligne seg med personer som tidligere har vært ansatt i stillingen, omtalt som «forgjenger i stilling», jf. også [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.2 side 277](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 34 ...i samme virksomhet...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 8.2.3](#) uttales på [side 53](#) at «samme virksomhet» normalt skal forstås som «samme arbeidsgiver», og i [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.3](#) fremholdes på [side 277](#) at begrepet «samme virksomhet» skal forstås vidt.

For private virksomheter innebærer dette at arbeidsgiveren vil være den som arbeidstakeren er ansatt hos. I det private næringsliv vil det i de aller fleste tilfeller være klart hvem som er arbeidsgiver. I konsernforhold skal virksomhetene i utgangspunktet vurderes hver for seg. Enkelte unntak fra dette kan tenkes dersom konsernet har flere virksomheter som driver innenfor samme bransje, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 8.2.3 side 53](#).

For offentlige virksomheter vil staten og de enkelte kommuner anses som én arbeidsgiver, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.3 side 277](#). Unntak fra dette gjøres dersom offentlige virksomheter er skilt ut som selvstendige rettssubjekter, som for eksempel NRK, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 8.2.3 side 53](#). Det samme må antas for interkommunale selskaper.

Karnov Lovkommentar 4 til § 34 ...skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «lønn» skal etter bestemmelsen tolkes vidt, og begrepet er nærmere definert i bestemmelsens fjerde ledd, hvor det heter at lønn omfatter «det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren». Dette omtales nærmere i [note 8](#).

Kravet om lik lønn er ikke begrenset til direkte sammenlignbart arbeid, også arbeid av lik verdi er omfattet av vilkåret. Arbeidet må følgelig ikke være identisk, og to stillinger med ulik fagbakgrunn kan bli sammenlignet dersom de er innenfor samme virksomhet og verdien av arbeidet regnes som lik. Til illustrasjon ble ledere for sykepleiere og ledere for ingeniører i en kommune ansett som sammenlignbare stillinger i [LDN-2008-23](#). I [LDN-2009-42](#) ble en SFO-leder og leder for teknisk drift i en kommune sammenlignet.

«Lik verdi» skal ikke forstås som økonomisk verdi eller verdien for arbeidsgiveren, men som en «objektiv vurdering av innholdet og vanskelighetsgraden i det arbeidet som skal utføres», jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 17.1.1 side 128](#). Momenter og innhold i denne vurderingen klargjøres nærmere i tredje ledd, og behandles i [note 7](#) under.

Karnov Lovkommentar 5 til § 34 ...Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn....

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

At lønnsfastsettelse skal skje uten hensyn til kjønn, innebærer at kriteriene som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen, må være kjønnsnøytrale og objektive, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.5 side 279](#). Det ene kjønn skal ikke stilles dårligere enn det andre, verken direkte eller indirekte. Det kan likevel ikke utledes et krav om rett til å få utbetalt det samme kronebeløpet. Basert på kjønnsnøytrale kriterier kan arbeidsgiveren ha rett til å lønne ulikt uten at dette vil være i strid med likelønnsbestemmelsen. Eksempler på nøytrale kriterier som kan begrunne ulik lønn, er de forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren, som ansiennitet, utførelse av arbeidet, særskilte kvalifikasjoner mv. Det samme gjelder markedsverdi, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.5 side 279](#).

I forarbeidene fremholdes det at bevisbyrderegelen har stor betydning i likelønnsaker. Med henvisning til EU-domstolens praksis (sak [C-381/99](#)) slås det fast at bevisbyrden går over på arbeidsgiver dersom det er sannsynliggjort at arbeidet som utføres, er av lik verdi. I så fall må arbeidsgiver sannsynliggjøre at lønnsforskjellen skyldes kjønnsnøytrale kriterier, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.1 side 277](#).

Videre er det slik at kriterier som fremstår kjønnsnøytrale, i praksis kan virke slik at det ene kjønn rent faktisk stilles dårligere enn det andre, slik at disse kan utgjøre indirekte diskriminering.

Sak [LDN-2008-23](#) er et eksempel hvor nemnda behandlet dette spørsmålet. Her var det to avdelingssykepleiere som hadde lavere lønn enn fire fagkoordinatorer i samme kommune. Nemnda kom til at arbeidet de utførte, var av lik verdi, samt at lønnsforskjellene ikke var begrunnet i kjønn, men i andre saklige forhold. Likevel fungerte lønnsfastsettelsen slik at kvinnene kom dårligere ut enn mennene, fordi det i kommunen kun var kvinner i stillinger som avdelingssykepleiere, og leder- og koordinatorstillingene var i all hovedsak besatt av menn.

Nemnda fant dermed at lønnsforskjellene i utgangspunktet var i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Vurderingen ble dermed om lønnsforskjellene hadde et saklig formål, var nødvendige og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, og dermed likevel tillatt (jf. nåværende [§ 9](#)). Nemnda kom til at lønnsforskjellene måtte tillates. Det ble i vurderingen særlig lagt vekt på fagkoordinatorenes (ingeniørenes) spisskompetanse, det at de hadde nøkkelposisjoner i kommunen, samt markedshensyn; nemlig at det var stor konkurranse knyttet til å rekruttere og beholde ingeniører generelt, hvilket medførte at lønnsnivået for ingeniører generelt ble presset opp.

Merk likevel at nemnda delte seg i et flertall og et mindretall når det gjaldt uforholdsmessighetsvurderingen. Her ble det fremholdt at forholdsmessigheten må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Flertallet la vekt på at det ville være urimelig å ikke la kommunen bruke lønn som virkemiddel for å beholde fagkoordinatorene, samt at loven «ikke er ment å brukes til generelle oppjusteringer av lønn for hele yrkesgrupper». Mindretallet la på sin side vekt på at stillingene som avdelingssykepleiere tradisjonelt tiltrekker seg kvinner, mens ingeniørstillinger tradisjonelt er besatt av menn, og at det derfor ikke var riktig å vektlegge markedshensyn i henhold til den mannsdominerte gruppen.

Se også en grundig redegjørelse for kjønnsnøytral lønnsfastsettelse, herunder markedsverdi og bruk av lønn som virkemiddel for å beholde og rekruttere arbeidstakere, i Søbstad og Ballangrud, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, i kapittel 34.3.

Karnov Lovkommentar 6 til § 34 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd er en presisering av retten som følger av første ledd, for det første at arbeid som tilhører ulike fag, kan sammenlignes, jf. første ledds «arbeid av lik verdi». Dette henger sammen med at bestemmelsen også er ment å ramme diskriminering som har sitt grunnlag i ulik verdsetting av typiske manns- og kvinneedominerte yrker. Departementet anså det derfor som vesentlig at det må være mulig å sammenligne helt ulike yrker og fag for at «likelønnsbestemmelsen skal være et godt og effektivt virkemiddel på et kjønnsdelt arbeidsmarked», jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 8.7.2 side 58](#).

For det andre presiseres at ulike tariffavtaler heller ikke er til hinder for sammenligning av lønn. Det påpekes i forarbeidene at det ikke er uvanlig at arbeidstakere i samme virksomhet omfattes av forskjellige tariffavtaler, slik at de respektive lønningene er et resultat av separate forhandlinger, jf. også [side 58](#).

Arbeidsgiver blir altså ikke fritatt for ansvar av det faktum at lønnen er fastsatt i tråd med tariffavtale, dersom den strider mot likelønnsbestemmelsen. Dette slo departementet fast allerede i 2001, med henvisning til EU-domstolens praksis (Nimz-saken ([C-184/89](#)), Kowalska-saken ([C-33/89](#)), Endeby-saken ([C-127/92](#)), jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 12.7.1 side 96](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 34 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA
[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA
[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA
Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Som nevnt i notene til første og andre ledd kan arbeid som fremstår ulikt utad, eksempelvis på grunn av ulik fagbakgrunn, ha lik verdi og dermed omfattes av likelønnsbestemmelsen. Formålet med dette er å ramme lønnsforskjeller som har sin årsak i ulik verdsettelse av typisk kvinne- og mannsdominerte yrker, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.4 side 277](#). Tredje ledd gir anvisning på den vurdering som skal gjøres når man skal finne ut av om arbeidet er av lik verdi.

Arbeidene som skal sammenlignes, skal være gjenstand for en helhetsvurdering, og etter ordlyden er kompetanse et moment det skal legges vekt på. Med «kompetanse» menes alle faglige kvalifikasjoner og egenskaper som er nødvendige for å utføre arbeidet på den måten som er forutsatt, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 335](#). I dette ligger altså både fagkunnskap og ferdigheter, og ved vurderingen av hvilken fagkunnskap som er relevant, må både bredde og spisskompetanse hensyntas, samt at utdanning og erfaring vil ha betydning. Når det gjelder ferdigheter, angir forarbeidene det som aktuelt å se hen til både arbeidets krav til instrumentelle ferdigheter, fysiske og sosiale ferdigheter, i tillegg til krav til initiativ og kreativitet.

Videre skal «andre relevante faktorer» vektlegges, hvor lovbestemmelsen nevner anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold som eksempler på dette. Forarbeidene peker på organisatorisk plassering som en annen faktor som ofte kan være relevant, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.4 side 278](#). Forarbeidene fremholder videre at alle faktorer som har betydning for det konkrete arbeidets utførelse, bør inngå i vurderingen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 335](#). Det presiseres samtidig at det er den totale summen av faktorene som er avgjørende, slik at det for eksempel ikke er gitt at et arbeid med høyere krav til utdanning nødvendigvis er mer verdt enn et arbeid med lavere utdanningskrav.

Individuelle forhold, som for eksempel ansiennitet og arbeidsutførelse, skal ikke inngå i helhetsvurderingen etter tredje ledd. I denne vurderingen skal man heller ikke vektlegge momenter som markedsverdi (verken knyttet til den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes yrkesgruppe), eller at lønnen er et resultat av kollektive forhandlinger, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 335](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 34 4. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA
[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA
[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA
Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Lønnsbegrepet etter fjerde ledd er meget vidt. At alminnelig arbeidsvederlag og alle andre tillegg, fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren, omfattes, inkluderer blant annet timelønn, akkordlønn, bonuser, reisefasiliteter, overtidsordninger, fri bil og avisabonnement i lønnsbegrepet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.4.2.2 side 277](#). Også tjenestepensjoner kan anses som lønn etter fjerde ledd, men alderspensjoner som følger av nasjonale trygdeordninger, vil falle utenfor.

Det følger av forarbeidene at lønnsbegrepet etter likestillings- og diskrimineringsloven skal forstås i samsvar med lønnsbegrepet slik det er forstått i EU-domstolens praksis, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 27.5.2 side 284](#).

Kapittel 6 Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

§ 35. Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven

Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven følger av diskrimineringsombudsloven.

Karnov lovkommentarer: § 35

Karnov Lovkommentar 1 til § 35

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 63 L \(2018–2019\) kapittel 2 side 10](#) flg. og [punkt 3.11.4.2 side 102](#), [Innst. 335 L \(2018–2019\)](#), [Prop. 10 L \(2017–2018\)](#), [Innst. 65 L \(2017–2018\)](#), [Prop. 80 L \(2016–2017\)](#), [Innst. 388 L \(2016–2017\)](#) og [Ot.prp. nr. 34 \(2004–2005\) kapittel 8 side 59](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 35 ...Diskrimineringsnemndas myndighet til å håndheve loven følger...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan og fungerer som et alternativ til domstolene i saker om brudd på likestilling- og diskrimineringslovgivning. Diskrimineringsnemndas virksomhet reguleres av lov [16. juni 2017 nr. 50](#) om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) og forskrift [20. desember 2017 nr. 2260](#) om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda.

Diskrimineringsnemnda håndhever alle bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, med unntak av [§ 18](#) om universell utforming av IKT, [§ 24](#) om offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt, [§ 25](#) om arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling, [§ 26](#) om arbeidsgivers aktivitetsplikt, [§ 26 b](#) om arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid, [§ 28](#) om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv., [§ 32](#) andre ledd om behandling av lønnsopplysninger og [§ 39](#) om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap, jf. diskrimineringsombudsloven [§ 1](#) andre ledd, jf. [§ 7](#) første ledd.

I tillegg til bestemmelsene i loven her håndhever Diskrimineringsnemnda arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#), med unntak av [§ 13-1](#) tredje ledd, skipsarbeidsloven [kapittel 10](#), med unntak av [§ 10-1](#), eierseksjonsloven [§ 6](#), husleieloven [§ 1-8](#), byggelagsloven [§ 1-4](#) og borettslagsloven [§ 1-5](#).

For en grundig gjennomgang av Diskrimineringsnemndas virksomhet og håndhevingsmyndighet vises det til Søbstad og Ballangrud, *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, kapittel 35.

§ 36. Håndheving av reglene om universell utforming av IKT

Digitaliseringsdirektoratet skal føre tilsyn med at kravene i [§ 18](#), jf. [§ 41](#) om universell utforming av IKT og [§ 19 a](#) andre ledd om redegjørelsesplikten, overholdes.

Digitaliseringsdirektoratet kan gi pålegg om retting til en virksomhet som ikke oppfyller plikten til universell utforming av IKT etter [§ 18](#), redegjørelsesplikten etter [§ 19 a](#) andre ledd og forskrift gitt i medhold av [§ 18](#) femte ledd og [§ 19 a](#) tredje ledd, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegget dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. En part kan begjære at en beslutning om ileggelse av tvangsmulkt skal prøves på ny. [Forvaltningsloven §§ 28 til 36](#) gjelder tilsvarende.

Digitaliseringsdirektoratet kan kreve de opplysningene som er nødvendige for å gjennomføre sine oppgaver etter loven, og kreve adgang til IKT-løsninger som nevnt i [§ 18](#). Det samme gjelder klageinstansen ved klage over vedtak etter andre ledd.

Søksmål om gyldigheten av vedtak truffet av Digitaliseringsdirektoratet eller av klageinstansen må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Vedtaket kan ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet og klagen er avgjort. Søksmål skal likevel i alle tilfelle kunne reises når det er gått seks måneder fra klage første gang ble fremsatt, og det ikke skyldes forsømmelse fra klagerens side at klageinstansens avgjørelse ikke foreligger.

Departementet kan i forskrift fastsette nærmere regler om gjennomføring av tilsyn, utmåling av tvangsmulkt, og hvordan vedtak om tvangsmulkt skal gjennomføres.

0 Endret ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

Karnov lovkommentarer: § 36

Karnov Lovkommentar 1 til § 36

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 29](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er særlig [Prop 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 336](#) og [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.5.6.5 side 171](#) flg. og [kapittel 18 side 268](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 36 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er Digitaliseringsdirektoratet (Digdir), tidligere Direktorat for forvaltning og IKT (Difi), som skal føre tilsyn med at lovens krav til universell utforming av IKT overholdes.

Karnov Lovkommentar 3 til § 36 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I andre ledd reguleres Digdirs sanksjonsmyndighet ved brudd på reglene om universell utforming. Direktoratet kan gi pålegg om retting, men har ikke myndighet til å stanse bruk av en IKT-løsning som ikke oppfyller lovens krav. Dette kommer av at stansing ble vurdert som et uegnet virkemiddel da dette kan medføre utilsiktede konsekvenser for tredjeparter, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 10.5.6.5 side 172](#). Direktoratet kan derimot sette frist for oppfyllelse av pålegget. Oppfylles ikke pålegget innen fristen, kan det treffes vedtak om tvangsmulkt. Tvangsmulktadgangen bør imidlertid bare brukes i den utstrekning det anses nødvendig for at pålegget skal bli oppfylt innen rimelig tid, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 336](#).

Disse reglene følger også av forskrift [21. juni 2013 nr. 732](#) om universell utforming av IKT-løsninger, hvor adgangen til pålegg om iverksetting av tiltak følger i [§ 6](#), og adgangen til å treffe vedtak om tvangsmulkt følger i [§ 7](#).

Diskrimineringsnemndas adgang til å treffe vedtak om tvangsmulkt er nærmere angitt i diskrimineringsombudsloven [§ 13](#), hvor første til tredje ledd gjelder tilsvarende for Digdir.

Karnov Lovkommentar 4 til § 36 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Opplysningsplikten etter tredje ledd gjelder både for offentlige og private virksomheter. Direktoratet kan i utgangspunktet kreve alle nødvendige opplysninger, men det er ikke gitt unntak fra lovpålagt taushetsplikt. I forarbeidene er dette vurdert som unødvendig, da bestemmelsen uansett gjelder IKT rettet mot allmennheten, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 336](#). Kommunal- og distriktsdepartementet er rett klageinstans og tillegges den samme kompetansen.

Karnov Lovkommentar 5 til § 36 4. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd fastsetter søksmålsfristen til tre måneder fra klageren mottok underretning om vedtaket, se tilsvarende i forskrift om universell utforming av IKT-løsninger [§ 9](#) første ledd.

Klageadgangen må være utnyttet før saken kan bringes inn for domstolene, jf. også forskriftens [§ 9](#) andre ledd. Kun i de tilfellene hvor klagebehandlingen har tatt særlig lang tid og dette ikke skyldes klageren selv, kan søksmål reises uten avgjort klage, jf. også forskriftens [§ 9](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 6 til § 36 5. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger av [21. juni 2013 nr. 732](#).

§ 36 a. Tilsynsorganets plikt til kontroll og rapportering

Digitaliseringsdirektoratet skal jevnlig måle om offentlige organers nettsteder og mobilapplikasjoner overholder kravene til universell utforming.

Departementet kan gi forskrift om gjennomføring av kontroll og rapportering til ESA.

0 Tilføyd ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

§ 37. Bevisbyrde

Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd.

Dette gjelder ved påståtte brudd på

- bestemmelsene i [kapittel 2](#), med unntak av [§ 13](#) sjette ledd,
- reglene om universell utforming i [§§ 17](#) og [18](#),
- reglene om individuell tilrettelegging i [§§ 20](#) til [23](#) og

d. [§§ 29, 30, 33](#) og [34](#).

Karnov lovkommentarer: § 37

Karnov Lovkommentar 1 til § 37

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 23](#), likestillingsloven [§ 27](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 24](#) og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 30](#). Det er også tilsvarende bevisbyrderegler knyttet til diskrimineringskapittelet i arbeidsmiljøloven ([kapittel 13, § 13-8](#)) og skipsarbeidsloven ([kapittel 10, § 10-8](#)).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.4 side 293](#) flg. og [kapittel 30 side 336](#), [NOU 2009: 14 kapittel 20 side 271](#) flg., [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 11.1 side 188](#) flg., [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) kapittel 9 side 52](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 11 side 125](#) flg., [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) punkt 8.9 side 48](#) flg., [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) kapittel 12 side 90](#) flg., [Ot.prp. nr. 34 \(2000–2001\) punkt 8.5 side 13](#) flg., [Ot.prp. nr. 29 \(1994–95\) del III side 10](#) flg.

Bestemmelsen har sin bakgrunn delvis fra EU-rettens regler om bevisbyrde, slik den fremkommer blant annet i EUs likebehandlingsdirektiv ([2006/54/EF](#)) [artikkel 19](#).

Hensynet bak regelen er å gi et effektivt diskrimineringsvern. På arbeidslivets område er bevisbyrderegelens formål i tillegg til dette å bidra til at arbeidsgiver sørger for «gode rutiner og ryddig saksbehandling i lønns- og personalsaker», jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 12.2.3 side 91](#). Videre er det i arbeidslivet ofte et ulikt styrkeforhold mellom partene, og arbeidsgiver er ofte den som sitter på dokumentasjonen og derfor er nærmest til å føre bevis og opplyse saken. Dette ble også påpekt av Høyesterett i sakene [Rt-2012-424](#) og [Rt-2014-402](#).

Bevisbyrderegelen omtales i forarbeidene som «regelen om delt bevisbyrde», jf. blant annet [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) kapittel 9 side 52](#). Hvorvidt det faktisk er snakk om en «delt» bevisbyrde, eller om det er mer treffende å kalle det en «omvendt» bevisbyrde, er det ulike meninger om. Se mer om dette i Anne Robberstads artikkel «[Om forståelser av bevisbyrde](#)», *Jussens Venner*, 2011.

I forbindelse med bevisbyrderegelen viser Robberstad i sin artikkel til oppfatningen i juridisk teori om at dommeren tar stilling til faktum i tre trinn. Det første trinnet er bevisbedømmelsen og spørsmålet: *hvilken overbevisningskraft har de ulike bevis som er ført?* Det andre trinnet er beviskravet; *hvilken grad av sannsynlighet kreves før et faktum er bevist?* Det tredje trinnet er bevisbyrden; *hvilket faktum skal legges til grunn dersom ingen av partene tilstrekkelig har bevist sine påstander?* Dette omtales også som et spørsmål om hvem tvilsrisikoen skal gå ut over. Begrepene brukes derfor litt om hverandre, se eksempelvis [Rt-2006-1657](#), hvor førstvoterende bruker begrepet «tvilsrisiko», mens annenvoterende bruker begrepet «bevisbyrde».

Karnov Lovkommentar 2 til § 37 ...Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger om...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bevisbyrderegelen i diskrimineringslovgivningen skiller seg fra hovedregelen i alminnelige sivile saker ved at tvilsrisikoen (ved tvil om faktum) går ut over den ansvarlige, og ikke den som påstår å ha blitt diskriminert. For at bevisbyrden skal gå over på den ansvarlige etter [§ 37](#), må imidlertid den som fremmer påstanden (klager), kunne vise til omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd.

Det er imidlertid ikke et krav om at det er klager selv som viser til slike omstendigheter, jf. bestemmelsens ordlyd «hvis det foreligger omstendigheter». I praksis er det naturlig at den som påstår å ha blitt diskriminert, også er den som peker på «omstendigheter» etter bestemmelsen, der hvor vedkommende for eksempel tar ut søksmål mot den ansvarlige. I saker for Diskrimineringsnemnda kan imidlertid blant annet Likestillings- og diskrimineringsombudet bringe saker inn på eget initiativ og dermed også være den som påviser «omstendigheter», jf. diskrimineringsombudsloven [§ 8](#) første ledd.

Formuleringen «grunn til å tro» angir et lavere beviskrav enn alminnelig sannsynlighetsovervekt. Klager har likevel bevisføringsrisikoen og må sannsynliggjøre, til en viss grad, at diskriminering har skjedd.

Til kravet om «omstendigheter» er det klart at en ren påstand ikke vil være tilstrekkelig for at bevisbyrden går over på den ansvarlige, jf. eksempelvis [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.4.2.2 side 293](#). Det må foreligge indikasjoner/holdpunkter for at diskriminering har skjedd, og det må foretas en konkret vurdering i hver enkelt sak. I forarbeidene formuleres kravet som at det må etableres en presumsjon om at diskriminering har funnet sted, ved at påstanden må vurderes opp mot hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter, jf. [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) punkt 9.7.1.2 side 57–58](#). Det stilles imidlertid ikke krav til dokumentbevis eller vitner, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 11.8.1 side 130](#). I [NOU 2009: 14 punkt 20.2 side 271](#) nevnes som eksempel på noe som kan være en «omstendighet», at det er vanlig at andre får tildelt det aktuelle godet når nærmere vilkår er oppfylt.

Det er her viktig å understreke at «omstendigheter som gir grunn til å tro», ikke gir uttrykk for det beviskrav klager må oppfylle for å vinne frem med saken som sådan. Beviskravet «grunn til å tro» er lavere enn alminnelig sannsynlighetsovervekt, men det avgjør kun hvorvidt eventuell bevisvil skal gå ut over den ansvarlige. Det avgjør ikke saken som sådan. For selve saken gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker, nemlig at det mest sannsynlige faktum skal legges til grunn, jf. [HR-2020-2476-A avsnitt 74](#). Se nærmere om dette i [note 3](#).

Det er grunn til å bemerke at det på området er diskusjon om forståelsen av regelen. I sin bok argumenterer Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand for at en tolkning av bevisbyrderegelen som innebærer at den kun får anvendelse ved absolutt bevisvil, og at kravet om sannsynlighetsovervekt ellers gjelder, ikke er i tråd med EU-/EØS-retten. Den innklagde må etter forfatternes syn sannsynligere at det ikke er grunn til å tro at diskriminering har skjedd. Se i denne sammenheng Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal, 2022.

Karnov Lovkommentar 3 til § 37 ...og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering like...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom det er påvist omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, flyttes bevisbyrden over på den ansvarlige, som må bevise med alminnelig sannsynlighetsovervekt at diskriminering ikke har funnet sted.

I [HR-2020-2476-A](#) (avsnitt 71 flg.) var spørsmålet om bevisbyrde oppe i forbindelse med forbudet mot seksuell trakassering. Her presiserte Høyesterett at bevisbyrderregelen ikke innebærer noe unntak fra det alminnelige beviskravet i sivile saker. Det er altså fremdeles det mest sannsynlige faktum som skal legges til grunn. Dette innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påvise *omstendigheter* som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd for å vinne frem i saken, dette er kun tilstrekkelig for at bevisbyrden skal snus.

Den praktiske konsekvensen av dette er at bevisbyrderregelen kun får anvendelse dersom det etter en «samlet bevisvurdering foreligger absolutt bevisvil», altså at det ene faktum er like sannsynlig som det andre – en ren 50/50-situasjon, jf. [HR-2020-2476-A](#) avsnitt 75. Samme sted understreket førstvoterende at slike bevissituasjoner sjelden forekommer i praksis. Bevisbyrderregelen vil altså kun ramme den ansvarlige dersom ingen av partene har klart å sannsynliggjøre sitt standpunkt med sannsynlighetsovervekt.

Som nevnt i [note 1](#) kan bevisbyrde også formuleres som et spørsmål om tvilsrisiko – altså et spørsmål om hvilken av partene tvilen skal gå ut over, dersom ingen av dem i tilstrekkelig grad har greid å bevise sine standpunkter. Man ser at Høyesterett anvender begrepene litt om hverandre, se for eksempel [Rt-2006-1657](#), [Rt-2008-1409](#) og [Rt-2012-424](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 37 ...Dette gjelder ved påståtte brudd på...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd angir hvilke av lovens bestemmelser bevisbyrderregelen gjelder for.

Overordnet kan man si at bevisbyrderregelen gjelder for lovens ulike diskrimineringsforbud, men ikke for de bestemmelser som regulerer aktivitets- og opplysningsplikter. Den gjelder heller ikke for erstatning og oppreisning, og naturligvis gjelder den ikke for [§ 39](#) om straff.

Karnov Lovkommentar 5 til § 37 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bevisbyrderregelen gjelder altså for alle diskrimineringsgrunnlagene – også trakassering og seksuell trakassering, med unntak av vernebestemmelsen i [§ 13](#) sjette ledd.

Vi fikk for første gang en regel om bevisbyrde i 1995 ([likestillingsloven av 1978](#)), som gjaldt for enkelte deler av arbeidsforholdet, som lønn, ansettelse mv. Bevisbyrderregelen ble først gjort gjeldende ved påstander om seksuell trakassering i 2005, og da både for saker i og utenfor arbeidslivet, jf. [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) punkt 9.7.1 side 56](#) flg.

§ 38. Oppreisning og erstatning

Den som er blitt behandlet i strid med

- a. bestemmelsene i [kapittel 2](#), med unntak av [§ 13](#) sjette ledd
- b. reglene om individuell tilrettelegging i [§§ 20](#) til [23](#)
- c. [§§ 29](#), [30](#), [33](#) og [34](#)

kan kreve oppreisning og erstatning.

I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. I saker om trakassering og seksuell trakassering og på andre samfunnsområder enn nevnt i første punktum, gjelder ansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides.

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

0 Endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 776](#)).

Karnov lovkommentarer: § 38

Karnov Lovkommentar 1 til § 38

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene om oppreisning og erstatning er en videreføring av likestillingsloven [§ 28](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 25](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 31](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 24](#).

Etter diskrimineringsombudsloven [§ 12](#) andre ledd jf. [§ 1](#) første ledd kan Diskrimineringsnemnda tilkjenne erstatning for økonomisk tap som har oppstått som følge av brudd på de bestemmelser som nemnda etter diskrimineringsombudsloven er gitt kompetanse til å håndheve. Kompetansen til å ilegge erstatning gjelder kun der den ansvarlige ikke har andre innsigelser mot kravet enn manglende betalingsevne, vilje, eller innsigelser som ellers regnes for å være «åpenbart uholdbare». Videre er det et vilkår for å tilkjenne erstatning at nemndas vedtak er enstemmig.

Reglene gjelder for alle lovens diskrimineringsgrunnlag, også alder. Bestemmelsen begrenser ikke retten til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 2.6 side 27](#) flg., [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.5 side 295](#) flg., [Prop. 80 L \(2016–2017\) kapittel 10 side 81](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) punkt 14.1 side 97](#), [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) punkt 15.3 side 223](#) flg., [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) kapittel 8 side 43](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 12.2–12.3 side 136](#) flg., [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) punkt 8.10 side 50](#) flg. og [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) kapittel 13 side 99](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 38 ...Den som er blitt behandlet i strid med...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er kun fysiske personer som gis vern etter loven, og dermed også kun fysiske personer som kan kreve erstatning og oppreisning ved behandling i strid med de nærmere angitte bestemmelser i bokstav a til c.

Karnov Lovkommentar 3 til § 38 ...med unntak av § 13 sjette ledd...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver vil ikke kunne ilegges erstatningsansvar etter [§ 38](#) ved brudd på plikten til å forbygge og søke å forhindre trakassering og seksuell trakassering i [§ 13](#) sjette ledd (vernebestemmelsen). Skal arbeidsgiver holdes erstatningsansvarlig ved brudd på vernebestemmelsen, må dette skje etter det alminnelige skyldansvaret og arbeidsgiveransvaret etter lov [13. juni 1969 nr. 26](#) om skadeserstatning (*skadeserstatningsloven*) [§ 2-1](#). For erstatning for økonomisk tap krever dette at arbeidsgiver, eller noen av arbeidsgivers ansatte, minst har opptrådt uaktsomt. For oppreisningsansvar ved brudd på vernebestemmelsen må arbeidsgiver minst ha utvist grov uaktsomhet, jf. skadeserstatningsloven [§ 3-5](#).

Se her [LH-2019-135300](#), hvor en arbeidsgiver ble ansvarlig for erstatning av det økonomiske tapet til en av sine ansatte som hadde blitt utsatt for seksuell trakassering av to av virksomhetens kunder. Retten fant at arbeidsgiver, ved daglig leder, «opptrådte klart kritikkverdig og uaktsomt» ved å ikke overholde sine plikter til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering. I tingrettens behandling av saken ble arbeidsgiver v/daglig leder også idømt oppreisningsansvar, da tingretten fant at daglig leder hadde utvist grov uaktsomhet, jf. [TSENJ-2018-152351](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 38 ...oppreisning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppreisning er i forarbeidene definert som «kompensasjon for ikke-økonomisk skade som vederlag for den krenkelsen den som er blitt diskriminert er blitt utsatt for», også omtalt som kompensasjon for «tort og svie», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.5.2.1 side 296](#).

Etter alminnelig erstatningsrett er det et vilkår for oppreisning at skadevolder har opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt, se skadeserstatningsloven [§ 3-5](#). Etter [§ 38](#) gjelder et lavere skyldkrav, og hovedregelen etter bestemmelsen er simpel uaktsomhet.

Karnov Lovkommentar 5 til § 38 ...erstatning...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «erstatning» menes kompensasjon for økonomisk tap, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.5.2.1 side 296](#).

De alminnelige vilkårene for erstatning gjelder også her. For det første må det foreligge et ansvarsgrunnlag, for det andre må skadelidte kunne dokumentere et økonomisk tap, og for det tredje må det påvises årsakssammenheng mellom det økonomiske tapet og den diskriminerende handlingen. Inn under kravet om årsakssammenheng følger også et krav om at tapet må være en påregnelig og adekvat følge av den diskriminerende handlingen.

Det er skadelidte som har bevisbyrden for at vilkårene for erstatning er oppfylt, og bevisbyrderregelen i [§ 37](#) får ikke anvendelse på spørsmål om erstatning og oppreisning.

Karnov Lovkommentar 6 til § 38 ...I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd første punktum oppstiller et objektivt ansvar for arbeidsgiver – arbeidsgiver vil bli ansvarlig ved brudd på de nevnte forbudene – uavhengig av skyld. Det objektive ansvaret gjelder for arbeidsgivers egne handlinger og unnlatelser og/eller der andre har handlet på arbeidsgivers vegne, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.5.2.4 side 296](#). Det objektive ansvaret omfatter både krav om erstatning og oppreisning, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 337](#).

Regelen kommer fra EUs likebehandlingsdirektiv (nå [2006/54/EF](#)), hvor EU-domstolen har lagt til grunn at hensynet til en effektiv gjennomføring av diskrimineringsforbudet krever et objektivt erstatningsansvar, jf. blant annet Dekker-saken ([C-177/88](#)). Regelen om objektivt ansvar ble innført i likestillingsloven av 1978 [§ 17](#), jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 13.6.1 side 102](#) flg. At ansvaret også gjelder der noen handler på vegne av arbeidsgiver, fremkom eksplisitt i likestillingsloven av 1978 [§ 17](#), mens det i dagens lov er forutsatt.

Spørsmålet om hvorvidt en handling eller unnlatelse er begått på arbeidsgivers vegne, eller av noen som kan identifiseres med arbeidsgiver, vil bero på en konkret vurdering. Søbstad/Ballangrud skriver i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, kapittel 38.3.2, at man må se på handlingspersonens stilling, oppgave eller rolle i den aktuelle situasjonen, samt at arbeidsgiver vil bli objektivt ansvarlig for handlinger begått på instruks fra arbeidsgiver eller under utførelse av arbeidet for arbeidsgiver. Sentralt for vurderingen av hvorvidt noen kan identifiseres med arbeidsgiver, er om vedkommende har personalansvar eller instruksjonsmyndighet, jf. blant annet [LDN-2014-10](#).

Se nærmere om arbeidsgivers ansvar i saker om trakassering og seksuell trakassering i [note 7](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 38 ...I saker om trakassering og seksuell trakassering...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Når det gjelder arbeidsgivers ansvar ved trakassering og seksuell trakassering, vil arbeidsgiver for det første kunne holdes ansvarlig der hvor trakasseringen enten er begått av arbeidsgiver selv (arbeidsgiver personlig eller som juridisk person, for eksempel ved selskapets styre), eller av en som kan identifiseres med arbeidsgiver, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.2.3 side 179–180](#). Som nevnt i [note 6](#) vil det for spørsmålet om handlingspersonen kan identifiseres med arbeidsgiver, særlig være relevant om vedkommende har personal- eller instruksjonsmyndighet overfor den trakasserte, jf. blant annet [LDN-2014-10](#).

Om det gjelder et objektivt ansvar for arbeidsgiver i disse tilfellene, fremgår ikke klart av lovforarbeidene, og lovens ordlyd er uklar. Objektivt ansvar er imidlertid lagt grunn av lagmannsretten i [LH-2019-87696](#), og av Lill Egeland, Thorgeir Hole og Ingrid Fladberg Brucker, *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, Gyldendal, 2020, side 117. Det samme legges også til grunn av Ballangrud/Søbstad i *Lovkommentar til Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2021, kapittel 38.3.3, hvor forfatterne også redegjør nærmere for sin forståelse.

For det andre, hvis trakasseringen ikke er begått av arbeidsgiver eller noen som kan identifiseres med arbeidsgiver, er det en forutsetning at arbeidsgiver på noen måte kan bebreides for trakasseringen, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.2.3 side 179–180](#) og [Prop. 63 L \(2018–2019\) punkt 5.2 side 116](#). Dette vil typisk være der hvor trakasseringen er begått av andre kolleger eller tredjepersoner, som kunder, pasienter eller brukere. Se også [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) punkt 8.7.1.2](#), hvor det på [side 50](#) legges til grunn at arbeidsgiver ikke blir objektivt erstatningsansvarlig for den trakassering som skjer mellom kollegaer.

Se også i denne forbindelse Diskrimineringsnemndas avgjørelse [LDN-2013-29](#). Arbeidsgiver i saken var et kirkelig fellesting under Den norske kirke, og arbeidstakeren var ansatt som trosopplærer, hun var kvinne og gift med en annen kvinne. Den ansatte fikk beskjed av menighetsrådslederen om at hennes samlivsform ville bli diskutert på et menighetsmøte som skulle avholdes, hvor hun ble rådet til å ikke møte opp. Arbeidstakeren ga beskjed om at hun anså det uakseptabelt å ta opp personalsaker på slike møter, hvorpå menighetsrådslederen ga beskjed om at han ikke ville stoppe saken. Nemnda holdt arbeidsgiveren ansvarlig for den trakassering av arbeidstakeren som ble begått av deltakerne på møtet, og la blant annet vekt på risikoen for at det ville oppstå en personaldebatt om arbeidstakerens seksuelle orientering i møtet, samt at arbeidsgiver unnlot å stanse den diskusjonen som oppstod.

Karnov Lovkommentar 8 til § 38 ...og på andre samfunnsområder enn nevnt i første punktum, gjel...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Utenfor arbeidsforhold må den ansvarlige minst ha opptrådt uaktsomt for å kunne holdes erstatningsansvarlig, både for økonomisk tap og oppreisning. Oppreisning i diskrimineringslovgivningen skiller seg slik sett fra den alminnelige erstatningsretten ved at det stilles et lavere skyldkrav. Vanligvis må skadevolder ha opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt for at vilkårene for oppreisning skal være oppfylt, sml. skadeserstatningsloven [§ 3-5](#), mens det her altså er tilstrekkelig med simpel uaktsomhet.

Spørsmålet om den ansvarlige har utvist uaktsomhet, vil bero på en konkret vurdering hvor det må vektlegges om vedkommende «har innrettet seg slik man kan kreve av en omtenksom aktør på vedkommende livsområde», eller om vedkommende kan bebreides for å ikke ha fulgt de aktuelle lovbestemmelsene, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 12.2.5 side 137](#).

I [HR-2020-2476-A](#), som gjaldt seksuell trakassering begått av to kunder overfor en arbeidstaker, nøyde Høyesterett seg med å konstatere at vilkårene for å ilegge oppreisningsansvar var oppfylt for begge kundene. Dette kan tyde på at dersom man finner at en person har brutt forbudet mot seksuell trakassering, så medfører dette samtidig at vilkårene for erstatning er oppfylt. Særlig med henvisning til Høyesteretts oppstilling av normen knyttet til vilkåret om at den seksuelle oppmerksomheten må være «uønsket», nemlig hva en «alminnelig aktsom handlingsperson» etter en samlet vurdering burde forstå at var uønsket oppmerksomhet, se dommens avsnitt [62](#) til [64](#). Her ligger det et moment av bebreidelse.

Karnov Lovkommentar 9 til § 38 ...Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av den ulovl...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at skadelidte skal få dekket hele sitt økonomiske tap som følge av diskrimineringen, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 13.6.4 side 104](#), og det økonomiske tapet utmåles etter de alminnelige ulovfestede erstatningsreglene, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.5.2.5 side 297](#).

I forarbeidene til diskrimineringsombudsloven, [Prop. 80 L \(2016–2017\) side 96](#), uttaler departementet følgende:

«Departementet legger til grunn at erstatningsbeløpene i disse sakene i hovedsak vil dreie seg om beskjedne beløp, og at nemndas vedtaksmyndighet begrenses til beløp som ligger under kr 10.000»

Beløpsgrensen for å tilkjenne erstatning har blitt behandlet av nemnda i en rekke saker. Se blant annet [DIN-2019-338](#), hvor nemnda med henvisning til den ovennevnte forarbeidsuttalelsen avviste klagerens erstatningskrav med henvisning til at beløpet oversteg 10 000 kroner.

Nyere nemdspraksis viser imidlertid at nemnda har lagt til grunn en praksisendring, se blant annet saker [DIN-2020-57](#), [DIN-2020-167](#) og [DIN-2020-171](#).

I [DIN-2020-57](#) foretok nemnda en gjennomgang av rettskildene vedrørende spørsmålet om nemdas vedtakskompetanse er beløpsmessig begrenset eller ikke, og konkluderte med at det ikke er grunnlag for en slik beløpsbegrensning, med henvisning til at de ovennevnte forarbeidsuttalelsene ikke virket begrunnet og i strid med prinsippet om at skadelidte skal få dekket hele sitt økonomiske tap. I [Prop. 154 L \(2020–2021\) punkt 5.4](#) slår departement likevel fast at nemdas nye praksis hvor det tilkjennes erstatning over 10 000 kroner, ikke samsvarer med lovgivers intensjon.

De alminnelige regler for foreldelse gjelder, nemlig at kravet foreldes tre år etter at skadelidte fikk eller burde skaffet seg nødvendig kunnskap om skaden og den ansvarlige, jf. eksempelvis [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 16.1 side 118](#).

Det må påvises årsakssammenheng mellom den ulovlige behandling og det økonomiske tapet. Videre må tapet være adekvat og påregnelig i tråd med alminnelige erstatningsrettslige prinsipper. Se eksempelvis [Rt-1983-205](#), hvor Høyesterett uttalte følgende om dette: «Imidlertid ligger det en begrensning i at tapet, eller rettere de enkelte tapsposter, må stå i en rimelig nær sammenheng med misligholdet; tapet må ikke være for fjernt, avledet eller upåregnelig.»

Se også til illustrasjon [TSENJ-2018-152389](#), der arbeidstakeren sa opp sin stilling som følge av at hun var blitt utsatt for seksuell trakassering, og krevde erstattet inntektstapet som følge av at hun mottok lavere lønn i sin nye jobb. Her tilkjente tingretten erstatning for tapt inntekt, men fant etter en konkret vurdering ikke grunnlag for å tilkjenne erstatning for fremtidig inntektstap. Om fremtidig tap uttales i forarbeidene at det må foretas en skjønnsmessig avgrensning mot lønnstap mange år frem i tid, slik at en som for eksempel er blitt urettmessig forbigått til en stilling, ikke kan kreve erstattet lønnstap for et ubegrenset antall år fremover, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 16.1 side 118](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 38 ...Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Retningslinjene for utmåling er skjønnsmessig utformet og skal skje etter en bred rimelighetsvurdering av skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Høyesterett uttalte i [HR-2020-2476-A avsnitt 99](#) følgende om utmålingen: «Saker om diskriminering, og herunder saker om seksuell trakassering, er så vidt forskjellige i art og omfang at jeg finner det vanskelig å fastsette noen generell norm for utmålingen».

I forarbeidene uttales det at arten og alvorlighetsgraden av den diskriminerende handlingen vil stå sentralt. Videre at det i vurderingen av «omstendighetene for øvrig» er relevant å legge vekt på graden av utvist skyld, krenkelsens grovhet og økonomisk evne hos den diskriminerende part, i tillegg til styrkeforholdet mellom partene, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.5.2.5](#) side [296–297](#). Også skadelidtes forhold vil være relevant, herunder hvilke konsekvenser den diskriminerende

behandlingen har fått for vedkommende. Her vil det ha betydning om skadelidte var i en særlig sårbar situasjon, slik at den ulovlige behandlingen ble en særlig følelsesmessig belastning. Forarbeidene nevner graviditet eller psykiske problemer hos skadelidte som eksempler på dette, jf. [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) punkt 16.1 side 118](#).

Samme sted følger at oppreisningens størrelse forutsettes holdt på et nivå mellom 20 000 og 80 000 kroner i arbeidsforhold. Høyesterett fant i [HR-2020-2476-A](#) at forarbeidenes antydning om nivå ikke er «direkte førende» i saker utenfor arbeidsforhold, slik at det her vil være anledning til å gå under 20 000 kroner, jf. [avsnitt 101](#). Det ble også resultatet i saken for en av de to personene som ble funnet ansvarlig for seksuell trakassering, hvor oppreisningserstatningen ble satt til 15 000 kroner, jf. [avsnitt 102](#).

§ 39. *Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap*

Den som i fellesskap med minst to andre personer grovt overtrer forbudet mot å

- a. diskriminere på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i [§ 6](#),
- b. trakassere på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i [§ 13](#),
- c. gjengjelde på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i [§ 14](#) eller
- d. instruere om å diskriminere på grunn av etnisitet, religion eller livssyn i [§ 15](#),

straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Den som tidligere er ilagt straff for overtredelse av denne bestemmelsen, kan straffes selv om overtredelsen ikke er grov.

Ved vurderingen av om en overtredelse er grov, skal det særlig legges vekt på graden av utvist skyld, om overtredelsen er rasistisk motivert, om den har karakter av trakassering, om den innebærer en kroppskrenkelse eller alvorlig krenkelse av noens psykiske integritet, om den er egnet til å skape frykt og om den er begått mot en person som er under 18 år.

Før tiltale tas ut for forhold som nevnt i første ledd, skal det vurderes om det vil være tilstrekkelig med sivilrettslige reaksjoner.

Reglene om bevisbyrde i [§ 37](#) første ledd gjelder ikke ved håndhevingen av denne bestemmelsen.

Karnov lovkommentarer: § 39

Karnov Lovkommentar 1 til § 39 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av diskrimineringsloven om etnisitet [§ 26](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.6 side 298](#) flg. og [kapittel 30 side 337](#) flg., [NOU 2009: 14 kapittel 23 side 288](#) flg., [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 13 side 153](#) flg. og [kapittel 20 side 213](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 39 ...Den som i fellesskap med minst to andre personer...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen omhandler straff for diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn. En forutsetning for å kunne straffes etter denne bestemmelsen er at gjerningspersonen har begått de diskriminerende handlinger sammen med to eller flere personer i fellesskap. Lovgiver har med dette

markert at fellesskapshandlinger er særlig skadelige og alvorlige, og noe man derfor behøver skjerpede reaksjonsmuligheter mot. Det er ikke et krav om at fellesskapet er strukturert, også løsere samvirke og sammenslutninger er omfattet, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 338](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 39 ...grovt overtrer...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ikke enhver overtredelse av forbudene i bestemmelsen vil være straffbare, overtredelsen må være grov. Hvorvidt overtredelsen skal regnes som grov, beror på en konkret helhetsvurdering hvor en rekke ulike momenter kan spille inn. De momentene det særlig skal legges vekt på i vurderingen, fremgår av bestemmelsens andre ledd.

Forarbeidene anmoder om at det utvises varsomhet ved bruk av straff, og angir som utgangspunkt at dette bare kan forsvares overfor atferd som medfører skade eller fare for skade på interesser som må vernes av samfunnet, og som ikke kan vernes på annen måte, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 338](#). Dette henger sammen med at straff er samfunnets sterkeste virkemiddel mot uønsket atferd, det er meget inngripende overfor den som straffes, og straff kan i tillegg ha en rekke utilsiktede skadevirkninger, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 13.7](#) side [159–160](#).

I tillegg til at overtredelsen må være grov og begått av minst tre i fellesskap, er det videre kun overtredelser av §§ [6](#), [13](#), [14](#) og [15](#) som kan medføre straff etter [§ 39](#), og kun på grunn av diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion og livssyn, jf. første ledd bokstav a til d.

Det må antas at også forsøk på grov overtredelse av de oppramsede diskrimineringsforbudene rammes av bestemmelsen, jf. straffeloven [§ 16](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 13.7 side 161](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 39 ...straffes med bøter eller fengsel inntil tre år...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det alminnelige strafferettslige prinsippet om forsett som skyldkrav gjelder også for [§ 39](#). Forsettet må dekke hele gjerningsbeskrivelsen. Dette gjelder både for direkte og indirekte diskriminering, og gjerningspersonen må også være klar over at overtredelsen skjer i fellesskap med minst to andre, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 13.7](#) side [160–161](#). Det er imidlertid ikke krav om hensiktsforsett, eksempelvis at handlingen er rasistisk motivert, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.6.2.1 side 298](#).

Strafferammen på tre år er forholdsvis høy og understreker at den typen handlinger bestemmelsen er ment å ramme, oppfattes som særlig alvorlige former for diskriminering, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 338](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 39 ...Den som tidligere er ilagt straff for overtredelse av denne...

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom gjerningspersonen tidligere er ilagt straff etter [§ 39](#) for grov overtredelse av §§ [6](#), [13](#), [14](#) eller [15](#), vil gjentatte overtredelser også kunne rammes av straff, selv om den nye overtredelsen ikke er grov.

Karnov Lovkommentar 6 til § 39 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvorvidt overtredelsen skal regnes som grov, beror på en konkret helhetsvurdering, hvor det særlig skal legges vekt på de momentene som er listet opp i andre ledd. Disse momentene er graden av utvist skyld, herunder om gjerningspersonene har hatt til hensikt å diskriminere. Videre om overtredelsen er rasistisk motivert, om den har karakter av trakassering, om den innebærer en kroppskrenkelse eller alvorlig krenkelse av noens psykiske integritet, om den er egnet til å skape frykt, og om den er begått mot en person som er under 18 år. Opplistingen er imidlertid ikke uttømmende, også andre konkrete forhold kan vektlegges i grovhetsvurderingen, jf. [Prop 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 338](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 39 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Sivilrettslige reaksjoner skal være den primære sanksjoneringsformen, herunder erstatning, oppreisning og pålegg om retting, stansing o.l. Kun i de tilfeller hvor disse reaksjonsformene anses utilstrekkelige for å verne de beskyttelsesverdige interessene, vil det være adgang til å ilegge strafferettslige sanksjoner.

Dette er et utslag av det såkalte subsidiaritetshensynet, som går ut på at det ikke skal reageres med straff dersom tilstrekkelig grad av etterlevelse kan oppnås med andre (mildere) reaksjoner, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 13.7 side 161](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 39 4. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bevisbyrderregelen i [§ 37](#) første ledd kommer ikke til anvendelse i saker etter [§ 39](#). For saker etter [§ 39](#) er det det alminnelige strafferettslige beviskravet som gjelder, samt prinsippet om at den tiltalte er uskyldig inntil det motsatte er bevist (uskyldspresumsjonen), jf. Grunnloven [§ 96](#) andre ledd og EMK [artikkel 6](#) nr. 2. Som ellers i strafferetten er det også påtalemyndigheten som har bevisbyrden, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 388](#).

§ 40. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig

I saker som behandles av 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 prosessfullmakt 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, i tillegg til fullmakt som nevnt i [tvisteloven § 3-4](#), samtidig fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om sine kvalifikasjoner.

Karnov lovkommentarer: § 40

Karnov Lovkommentar 1 til § 40

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av likestillingsloven [§ 29](#), diskrimineringsloven om etnisitet [§ 27](#), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven [§ 32](#) og diskrimineringsloven om seksuell orientering [§ 25](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.7 side 301](#) flg., [Prop. 88 L \(2012–2013\) kapittel 20 side 166](#), [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) kapittel 12 side 194](#) flg. og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 14 side 166](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 40 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen knytter seg til den diskriminertes adgang til å bruke en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering, som fullmektig eller prosessfullmektig i saker som går for Diskrimineringsnemnda.

Begrepet «organisasjon» er en samlebetegnelse og må ikke tolkes for snevert i denne sammenheng. Forarbeidene forutsetter at også mindre sammenslutninger som ikke nødvendigvis har en godt oppbygget organisatorisk struktur, kan opptre som fullmektig, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 338](#). Likevel må det kunne stilles visse krav til organisasjonens art og størrelse.

Kun organisasjoner som arbeider aktivt mot diskriminering, kan representere diskriminerte personer. Selv om organisasjonens formål om arbeid mot diskriminering således tillegges avgjørende vekt, understrekes det i forarbeidene at det likevel ikke må stilles for strenge krav til hvor stor del av organisasjonens samlede tid som benyttes til arbeidet mot diskriminering. Dette begrunnes med at mange ideelle organisasjoner arbeider bredt og til støtte for flere grupper mennesker, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 338](#). Samme sted følger at begrepet «fullmektig» her skal forstås på tilsvarende måte som fullmektigbegrepet i forvaltningsloven, se forvaltningsloven [§ 12](#).

Bestemmelsen i [§ 40](#) supplerer og utvider forvaltningsloven [§ 12](#) andre ledd, ved at [§ 40](#) ikke stiller krav om at parten (den diskriminerte) må være medlem av organisasjonen for at denne skal kunne opptre på vedkommendes vegne. Dette fordi medlemskravet i forvaltningsloven [§ 12](#) ble ansett som en «vesentlig begrensning» i saker som gjelder diskriminering mv., jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.7.8 side 302](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 40 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Organisasjonen kan utpeke en person som prosessfullmektig for ting- og lagmannsretten. For Høyesterett kreves det at prosessfullmektigen er en advokat med møterett for Høyesterett.

Det er ikke et krav at den utpekte personen tilhører organisasjonen, bare at vedkommende er tilknyttet. Det er følgelig ikke noe krav om medlemskap eller ansettelsesforhold. Personen som utpekes, må heller ikke være advokat, ansatt i partens tjeneste eller i nær slekt med parten, jf. [Prop 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 339](#). Se imidlertid tredje ledd i denne sammenheng.

Karnov Lovkommentar 4 til § 40 3. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom retten mistenker at utpekt prosessfullmektig ikke er egnet til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende og forsvarlig måte, kan retten nekte å godta personen. Bestemmelsen er særlig inntatt for å ivareta partens interesser, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 28.7.2 side 301](#).

Hvorvidt det er grunnlag for nektelse, avgjøres ut ifra rettens skjønn. Det skal foretas en konkret vurdering. I [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 14.7.3](#) trekkes på side [172–173](#) frem en rekke momenter som kan få betydning. Det skal blant annet vektlegges om diskriminering er organisasjonens hovedformål eller ikke, om den utnevnte personen er jurist eller ikke, og hvilken erfaring vedkommende har med rettslig behandling av problemstillingene som reises.

Karnov Lovkommentar 5 til § 40 4. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det følger av fjerde ledd at fremleggelse av fullmakt i seg selv ikke er tilstrekkelig, prosessfullmektigen skal også kunne skriftlig redegjøre for egen kompetanse og kvalifikasjoner. Dette vil være av betydning for den konkrete vurderingen tredje ledd legger opp til.

Kapittel 7 Avsluttende bestemmelser

§ 41. Overgangsregler

Plikten etter [§ 18](#) første ledd og redegjørelsesplikten etter [§ 19 a](#) inntreier tolv måneder etter at forskrift om innholdet i plikten etter [§ 18](#) femte ledd har trådt i kraft, eller tolv måneder etter at forskriften gjøres gjeldende for nye pliktsubjekter, med mindre kortere frister følger av forskriften. Eksisterende IKT-løsninger skal være universelt utformet fra 1. januar 2021.

Digitaliseringsdirektoratet kan gi dispensasjon fra fristene dersom det vil være uforholdsmessig byrdefullt å overholde dem.

0 Endret ved lov [11 juni 2021 nr. 77](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1910](#)).

Karnov lovkommentarer: § 41

Karnov Lovkommentar 1 til § 41 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristene for oppfyllelse av kravene til universell utforming av IKT følger av første ledd, og det skilles her mellom nye og eksisterende IKT-løsninger. Nye IKT-løsninger er definert i forskrift om universell utforming av IKT [§ 3](#) bokstav f. Nye IKT-løsninger har siden 1. juli 2014 vært omfattet av kravet om universell utforming. Fra 1. januar 2021 skal alle IKT-løsninger være universelt utformet i tråd med [§ 18](#) og forskrift om universell utforming av IKT.

Karnov Lovkommentar 2 til § 41 2. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Digitaliseringsdirektoratet (Digdir), (tidligere Direktoratet for forvaltning og IKT), kan gi dispensasjon fra fristene i første ledd dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner. Av forskrift om universell utforming av IKT [§ 10](#) følger at søknad om dispensasjon må fremsettes for Digdir, og bestemmelsen lister opp at eksempler på tungtveiende grunner kan være «hensynet til personvern, økonomi, teknologiske muligheter eller der utviklingsforløpet for en anskaffelse ikke lar seg tilpasse tidsfristene». De samme momentene er opplistet i [Prop. 81 L \(2016–2017\) kapittel 30 side 339](#). Samme sted følger at terskelen for å gi dispensasjon vil heves i takt med utviklingen og hva som er teknologisk mulig. Tilsynet for universell utforming av IKT angir på sine nettsider at det skal mye til før vilkåret om «særlig tungtveiende grunner» er oppfylt, og at det var mest aktuelt å gi dispensasjon rett etter forskriftens ikrafttredelse. Med tiden forventes det at virksomhetene uansett har gjort tiltak for å innrette seg etter kravene. Se nærmere på <https://www.uutilsynet.no/regelverk/soke-om-dispensasjon/154>.

§ 42. Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid¹ Kongen bestemmer. Fra samme tid oppheves [lov 21. juni 2013 nr. 58](#) om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, [lov 21. juni 2013 nr. 59](#) om likestilling mellom kjønnene, [lov 21. juni 2013 nr. 60](#) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn og [lov 21. juni 2013 nr. 61](#) om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

¹ Fra 1 jan 2018 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 751](#).

Karnov lovkommentarer: § 42

Karnov Lovkommentar 1 til § 42 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I henhold til kongelig resolusjon [16. juni 2017 nr. 751](#) trådte likestillings- og diskrimineringsloven i kraft fra 1. januar 2018.

§ 43. Videreføring av forskrifter

Forskrifter gitt i medhold av [lov 9. juni 1978 nr. 45](#) om likestilling mellom kjønnene og i medhold av [lov 20. juni 2008 nr. 42](#) om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder også etter at denne loven har trådt i kraft.

Karnov lovkommentarer: § 43

Karnov Lovkommentar 1 til § 43 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrifter gitt i medhold av likestillingsloven 1978 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven skal fremdeles være gjeldende. Dette gjelder følgende forskrifter:

Forskrift [2. februar 1996 nr. 110](#) om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, styrer, råd, delegasjoner m.v. – regler om håndheving og rapportering.

Forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere.

Forskrift [21. juni 2013 nr. 732](#) om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger.

Delegering [21. juni 2013 nr. 717](#) av Kongens myndighet etter lov [20. juni 2008 nr. 42](#) om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) [§ 11](#) fjerde ledd og [§ 16](#) andre ledd til Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

§ 44. Endringer i andre lover

Fra den tid loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i andre lover: – – –

0 Endret ved [lov 19 des 2017 nr. 115](#) (ikr. 1 jan 2018).

Karnov lovkommentarer: § 44

Karnov Lovkommentar 1 til § 44 1. ledd

Forfattere:

[Jan-Erik Sverre](#), Partner, Advokat (H), Kvale Advokatfirma DA

[Espen Heimdal](#), Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA

[Jorja Gueye](#), Associate, Kvale Advokatfirma DA

Versjon: 16.06.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringslovene som ble erstattet av den nye likestillings- og diskrimineringsloven, ble opphevet samtidig som dennes ikrafttredelse, jf. [§ 42](#). Dette gjaldt:

- lov [21. juni 2013 nr. 58](#) om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)
- lov [21. juni 2013 nr. 59](#) om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).
- lov [21. juni 2013 nr. 60](#) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet).
- lov [21. juni 2013 nr. 61](#) om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

I tillegg ble det gjort endringer i følgende lover, jf. [Prop 81 L \(2016–2017\) side 346](#):

- lov [26. mars 1999 nr. 17](#) om husleieavtaler [§ 1-8](#)
- lov [6. juni 2003 nr. 38](#) om bustadbyggjelag [§ 1-4](#)

- lov [6. juni 2003 nr. 39](#) om burettslag § 1-5
- lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø-, arbeidstid og stillingsvern §§ [13-1](#) fjerde ledd og [13-4](#) tredje ledd
- lov [21. juni 2013 nr. 102](#) om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip §§ [10-1](#) fjerde ledd og [10-4](#) tredje ledd

Vedlegg 1. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (autentisk engelsk tekst)

Adopted and opened for signature and ratification by General Assembly resolution 2106 (XX) of 21 December 1965.

Entry into force 4 January 1969, in accordance with Article 19.

The States Parties to this Convention,

Considering that the Charter of the United Nations is based on the principles of the dignity and equality inherent in all human beings, and that all Member States have pledged themselves to take joint and separate action, in co-operation with the Organization, for the achievement of one of the purposes of the United Nations which is to promote and encourage universal respect for and observance of human rights and fundamental freedoms for all, without distinction as to race, sex, language or religion,

Considering that the Universal Declaration of Human Rights proclaims that all human beings are born free and equal in dignity and rights and that everyone is entitled to all the rights and freedoms set out therein, without distinction of any kind, in particular as to race, colour or national origin,

Considering that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination,

Considering that the United Nations has condemned colonialism and all practices of segregation and discrimination associated therewith, in whatever form and wherever they exist, and that the Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples of 14 December 1960 (General Assembly resolution 1514 (XV)) has affirmed and solemnly proclaimed the necessity of bringing them to a speedy and unconditional end,

Considering that the United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination of 20 November 1963 (General Assembly resolution 1904 (XVIII)) solemnly affirms the necessity of speedily eliminating racial discrimination throughout the world in all its forms and manifestations and of securing understanding of and respect for the dignity of the human person,

Convinced that any doctrine of superiority based on racial differentiation is scientifically false, morally condemnable, socially unjust and dangerous, and that there is no justification for racial discrimination, in theory or in practice, anywhere,

Reaffirming that discrimination between human beings on the grounds of race, colour or ethnic origin is an obstacle to friendly and peaceful relations among nations and is capable of disturbing peace and security among peoples and the harmony of persons living side by side even within one and the same State,

Convinced that the existence of racial barriers is repugnant to the ideals of any human society,

Alarmed by manifestations of racial discrimination still in evidence in some areas of the world and by governmental policies based on racial superiority or hatred, such as policies of apartheid, segregation or separation,

Resolved to adopt all necessary measures for speedily eliminating racial discrimination in all its forms and manifestations, and to prevent and combat racist doctrines and practices in order to promote understanding between races and to build an international community free from all forms of racial segregation and racial discrimination,

Bearing in mind the Convention concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation adopted by the International Labour Organisation in 1958, and the Convention against Discrimination in Education adopted by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization in 1960,

Desiring to implement the principles embodied in the United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination and to secure the earliest adoption of practical measures to that end,

Have agreed as follows:

Part I

Art 1.

1. In this Convention, the term «racial discrimination» shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.
2. This Convention shall not apply to distinctions, exclusions, restrictions or preferences made by a State Party to this Convention between citizens and non-citizens.
3. Nothing in this Convention may be interpreted as affecting in any way the legal provisions of States Parties concerning nationality, citizenship or naturalization, provided that such provisions do not discriminate against any particular nationality.
4. Special measures taken for the sole purpose of securing adequate advancement of certain racial or ethnic groups or individuals requiring such protection as may be necessary in order to ensure such groups or individuals equal enjoyment or exercise of human rights and fundamental freedoms shall not be deemed racial discrimination, provided, however, that such measures do not, as a consequence, lead to the maintenance of separate rights for different racial groups and that they shall not be continued after the objectives for which they were taken have been achieved.

Karnov lovkommentarer: rdke/a1

Karnov Lovkommentar 1 til Art 1.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 1](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 2.

1. States Parties condemn racial discrimination and undertake to pursue by all appropriate means and without delay a policy of eliminating racial discrimination in all its forms and promoting understanding among all races, and, to this end:
 - a. Each State Party undertakes to engage in no act or practice of racial discrimination against persons, groups of persons or institutions and to ensure that all public authorities and public institutions, national and local, shall act in conformity with this obligation;
 - b. Each State Party undertakes not to sponsor, defend or support racial discrimination by any persons or organizations;
 - c. Each State Party shall take effective measures to review governmental, national and local policies, and to amend, rescind or nullify any laws and regulations which have the effect of creating or perpetuating racial discrimination wherever it exists;
 - d. Each State Party shall prohibit and bring to an end, by all appropriate means, including legislation as required by circumstances, racial discrimination by any persons, group or organization;
 - e. Each State Party undertakes to encourage, where appropriate, integrationist multiracial organizations and movements and other means of eliminating barriers between races, and to discourage anything which tends

to strengthen racial division.

2. States Parties shall, when the circumstances so warrant, take, in the social, economic, cultural and other fields, special and concrete measures to ensure the adequate development and protection of certain racial groups or individuals belonging to them, for the purpose of guaranteeing them the full and equal enjoyment of human rights and fundamental freedoms. These measures shall in no case entail as a consequence the maintenance of unequal or separate rights for different racial groups after the objectives for which they were taken have been achieved.

Karnov lovkommentarer: rdke/a2

Karnov Lovkommentar a-1 til Art 2.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 2](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 3.

States Parties particularly condemn racial segregation and apartheid and undertake to prevent, prohibit and eradicate all practices of this nature in territories under their jurisdiction.

Karnov lovkommentarer: rdke/a3

Karnov Lovkommentar 1 til Art 3.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 3](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 4.

States Parties condemn all propaganda and all organizations which are based on ideas or theories of superiority of one race or group of persons of one colour or ethnic origin, or which attempt to justify or promote racial hatred and discrimination in any form, and undertake to adopt immediate and positive measures designed to eradicate all incitement to, or acts of, such discrimination and, to this end, with due regard to the principles embodied in the Universal Declaration of Human Rights and the rights expressly set forth in article 5 of this Convention, inter alia:

- a. Shall declare an offence punishable by law all dissemination of ideas based on racial superiority or hatred, incitement to racial discrimination, as well as all acts of violence or incitement to such acts against any race or group of persons of another colour or ethnic origin, and also the provision of any assistance to racist activities, including the financing thereof;
- b. Shall declare illegal and prohibit organizations, and also organized and all other propaganda activities, which promote and incite racial discrimination, and shall recognize participation in such organizations or activities as an offence punishable by law;
- c. Shall not permit public authorities or public institutions, national or local, to promote or incite racial discrimination.

Karnov lovkommentarer: rdke/a4

Karnov Lovkommentar 1 til Art 4.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 4](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 5.

In compliance with the fundamental obligations laid down in article 2 of this Convention, States Parties undertake to prohibit and to eliminate racial discrimination in all its forms and to guarantee the right of everyone, without distinction as to race, colour, or national or ethnic origin, to equality before the law, notably in the enjoyment of the following rights:

- a. The right to equal treatment before the tribunals and all other organs administering justice;
- b. The right to security of person and protection by the State against violence or bodily harm, whether inflicted by government officials or by any individual group or institution;
- c. Political rights, in particular the right to participate in elections – to vote and to stand for election – on the basis of universal and equal suffrage, to take part in the Government as well as in the conduct of public affairs at any level and to have equal access to public service;
- d. Other civil rights, in particular:
 - i. The right to freedom of movement and residence within the border of the State;
 - ii. The right to leave any country, including one's own, and to return to one's country;
 - iii. The right to nationality;
 - iv. The right to marriage and choice of spouse;
 - v. The right to own property alone as well as in association with others;
 - vi. The right to inherit;
 - vii. The right to freedom of thought, conscience and religion;
 - viii. The right to freedom of opinion and expression;
 - ix. The right to freedom of peaceful assembly and association;
- e. Economic, social and cultural rights, in particular:
 - i. The rights to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work, to protection against unemployment, to equal pay for equal work, to just and favourable remuneration;
 - ii. The right to form and join trade unions;
 - iii. The right to housing;
 - iv. The right to public health, medical care, social security and social services;
 - v. The right to education and training;
 - vi. The right to equal participation in cultural activities;
- f. The right of access to any place or service intended for use by the general public, such as transport hotels, restaurants, cafes, theatres and parks.

Karnov lovkommentarer: rdke/a5

Karnov Lovkommentar 1 til Art 5.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 5](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 6.

States Parties shall assure to everyone within their jurisdiction effective protection and remedies, through the competent national tribunals and other State institutions, against any acts of racial discrimination which violate his human rights and fundamental freedoms contrary to this Convention, as well as the right to seek from such tribunals just and adequate reparation or satisfaction for any damage suffered as a result of such discrimination.

Karnov lovkommentarer: rdke/a6

Karnov Lovkommentar 1 til Art 6.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 6](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 7.

States Parties undertake to adopt immediate and effective measures, particularly in the fields of teaching, education, culture and information, with a view to combating prejudices which lead to racial discrimination and to promoting understanding, tolerance and friendship among nations and racial or ethnical groups, as well as to propagating the purposes and principles of the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, and this Convention.

Karnov lovkommentarer: [rdke/a7](#)

Karnov Lovkommentar 1 til Art 7.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 7](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Part II

Art 8.

1. There shall be established a Committee on the Elimination of Racial Discrimination (hereinafter referred to as the Committee) consisting of eighteen experts of high moral standing and acknowledged impartiality elected by States Parties from among their nationals, who shall serve in their personal capacity, consideration being given to equitable geographical distribution and to the representation of the different forms of civilization as well as of the principal legal systems.

2. The members of the Committee shall be elected by secret ballot from a list of persons nominated by the States Parties. Each State Party may nominate one person from among its own nationals.

3. The initial election shall be held six months after the date of the entry into force of this Convention. At least three months before the date of each election the Secretary-General of the United Nations shall address a letter to the States Parties inviting them to submit their nominations within two months. The Secretary-General shall prepare a list in alphabetical order of all persons thus nominated, indicating the States Parties which have nominated them, and shall submit it to the States Parties.

4. Elections of the members of the Committee shall be held at a meeting of States Parties convened by the Secretary-General at United Nations Headquarters. At that meeting, for which two thirds of the States Parties shall constitute a quorum, the persons elected to the Committee shall be nominees who obtain the largest number of votes and an absolute majority of the votes of the representatives of States Parties present and voting.

5.

a. The members of the Committee shall be elected for a term of four years. However, the terms of nine of the members elected at the first election shall expire at the end of two years; immediately after the first election the names of these nine members shall be chosen by lot by the Chairman of the Committee;

b. For the filling of casual vacancies, the State Party whose expert has ceased to function as a member of the Committee shall appoint another expert from among its nationals, subject to the approval of the Committee.

6. States Parties shall be responsible for the expenses of the members of the Committee while they are in performance of Committee duties (amendment (see General Assembly resolution 47/111 of 16 December 1992)).

Karnov lovkommentarer: rdke/a8

Karnov Lovkommentar a-1 til Art 8.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 8](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 9.

1. States Parties undertake to submit to the Secretary-General of the United Nations, for consideration by the Committee, a report on the legislative, judicial, administrative or other measures which they have adopted and which give effect to the provisions of this Convention:

- a. within one year after the entry into force of the Convention for the State concerned; and
- b. thereafter every two years and whenever the Committee so requests. The Committee may request further information from the States Parties.

2. The Committee shall report annually, through the Secretary-General, to the General Assembly of the United Nations on its activities and may make suggestions and general recommendations based on the examination of the reports and information received from the States Parties. Such suggestions and general recommendations shall be reported to the General Assembly together with comments, if any, from States Parties.

Karnov lovkommentarer: rdke/a9

Karnov Lovkommentar a-1 til Art 9.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 9](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 10.

1. The Committee shall adopt its own rules of procedure.
2. The Committee shall elect its officers for a term of two years.
3. The secretariat of the Committee shall be provided by the Secretary-General of the United Nations.
4. The meetings of the Committee shall normally be held at United Nations Headquarters.

Karnov lovkommentarer: rdke/a10

Karnov Lovkommentar 1 til Art 10.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 10](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 11.

1. If a State Party considers that another State Party is not giving effect to the provisions of this Convention, it may bring the matter to the attention of the Committee. The Committee shall then transmit the communication to the State Party concerned. Within three months, the receiving State shall submit to the Committee written explanations or statements clarifying the matter and the remedy, if any, that may have been taken by that State.

2. If the matter is not adjusted to the satisfaction of both parties, either by bilateral negotiations or by any other procedure open to them, within six months after the receipt by the receiving State of the initial communication,

either State shall have the right to refer the matter again to the Committee by notifying the Committee and also the other State.

3. The Committee shall deal with a matter referred to it in accordance with paragraph 2 of this article after it has ascertained that all available domestic remedies have been invoked and exhausted in the case, in conformity with the generally recognized principles of international law. This shall not be the rule where the application of the remedies is unreasonably prolonged.

4. In any matter referred to it, the Committee may call upon the States Parties concerned to supply any other relevant information.

5. When any matter arising out of this article is being considered by the Committee, the States Parties concerned shall be entitled to send a representative to take part in the proceedings of the Committee, without voting rights, while the matter is under consideration.

Karnov lovkommentarer: rdke/a11

Karnov Lovkommentar 1 til Art 11.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 11](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 12.

1.

- a. After the Committee has obtained and collated all the information it deems necessary, the Chairman shall appoint an *ad hoc* Conciliation Commission (hereinafter referred to as the Commission) comprising five persons who may or may not be members of the Committee. The members of the Commission shall be appointed with the unanimous consent of the parties to the dispute, and its good offices shall be made available to the States concerned with a view to an amicable solution of the matter on the basis of respect for this Convention;
- b. If the States parties to the dispute fail to reach agreement within three months on all or part of the composition of the Commission, the members of the Commission not agreed upon by the States parties to the dispute shall be elected by secret ballot by a two-thirds majority vote of the Committee from among its own members.

2. The members of the Commission shall serve in their personal capacity. They shall not be nationals of the States parties to the dispute or of a State not Party to this Convention.

3. The Commission shall elect its own Chairman and adopt its own rules of procedure.

4. The meetings of the Commission shall normally be held at United Nations Headquarters or at any other convenient place as determined by the Commission.

5. The secretariat provided in accordance with article 10, paragraph 3, of this Convention shall also service the Commission whenever a dispute among States Parties brings the Commission into being.

6. The States parties to the dispute shall share equally all the expenses of the members of the Commission in accordance with estimates to be provided by the Secretary-General of the United Nations.

7. The Secretary-General shall be empowered to pay the expenses of the members of the Commission, if necessary, before reimbursement by the States parties to the dispute in accordance with paragraph 6 of this article.

8. The information obtained and collated by the Committee shall be made available to the Commission, and the Commission may call upon the States concerned to supply any other relevant information.

Art 13.

1. When the Commission has fully considered the matter, it shall prepare and submit to the Chairman of the Committee a report embodying its findings on all questions of fact relevant to the issue between the parties and containing such recommendations as it may think proper for the amicable solution of the dispute.
2. The Chairman of the Committee shall communicate the report of the Commission to each of the States parties to the dispute. These States shall, within three months, inform the Chairman of the Committee whether or not they accept the recommendations contained in the report of the Commission.
3. After the period provided for in paragraph 2 of this article, the Chairman of the Committee shall communicate the report of the Commission and the declarations of the States Parties concerned to the other States Parties to this Convention.

Art 14.

1. A State Party may at any time declare that it recognizes the competence of the Committee to receive and consider communications from individuals or groups of individuals within its jurisdiction claiming to be victims of a violation by that State Party of any of the rights set forth in this Convention. No communication shall be received by the Committee if it concerns a State Party which has not made such a declaration.
2. Any State Party which makes a declaration as provided for in paragraph I of this article may establish or indicate a body within its national legal order which shall be competent to receive and consider petitions from individuals and groups of individuals within its jurisdiction who claim to be victims of a violation of any of the rights set forth in this Convention and who have exhausted other available local remedies.
3. A declaration made in accordance with paragraph 1 of this article and the name of any body established or indicated in accordance with paragraph 2 of this article shall be deposited by the State Party concerned with the Secretary-General of the United Nations, who shall transmit copies thereof to the other States Parties. A declaration may be withdrawn at any time by notification to the Secretary-General, but such a withdrawal shall not affect communications pending before the Committee.
4. A register of petitions shall be kept by the body established or indicated in accordance with paragraph 2 of this article, and certified copies of the register shall be filed annually through appropriate channels with the Secretary-General on the understanding that the contents shall not be publicly disclosed.
5. In the event of failure to obtain satisfaction from the body established or indicated in accordance with paragraph 2 of this article, the petitioner shall have the right to communicate the matter to the Committee within six months.
6.
 - a. The Committee shall confidentially bring any communication referred to it to the attention of the State Party alleged to be violating any provision of this Convention, but the identity of the individual or groups of individuals concerned shall not be revealed without his or their express consent. The Committee shall not receive anonymous communications.
 - b. Within three months, the receiving State shall submit to the Committee written explanations or statements clarifying the matter and the remedy, if any, that may have been taken by that State.
7.
 - a. The Committee shall consider communications in the light of all information made available to it by the State Party concerned and by the petitioner. The Committee shall not consider any communication from a petitioner unless it has ascertained that the petitioner has exhausted all available domestic remedies. However, this shall not be the rule where the application of the remedies is unreasonably prolonged.
 - b. The Committee shall forward its suggestions and recommendations, if any, to the State Party concerned and to the petitioner.
8. The Committee shall include in its annual report a summary of such communications and, where appropriate, a summary of the explanations and statements of the States Parties concerned and of its own suggestions and recommendations.
9. The Committee shall be competent to exercise the functions provided for in this article only when at least ten States Parties to this Convention are bound by declarations in accordance with paragraph I of this article.

Karnov lovkommentarer: rdke/a14

Karnov Lovkommentar 1 til Art 14.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 14](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 15.

1. Pending the achievement of the objectives of the Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples, contained in General Assembly resolution 1514 (XV) of 14 December 1960, the provisions of this Convention shall in no way limit the right of petition granted to these peoples by other international instruments or by the United Nations and its specialized agencies.
2.
 - a. The Committee established under article 8, paragraph 1, of this Convention shall receive copies of the petitions from, and submit expressions of opinion and recommendations on these petitions to, the bodies of the United Nations which deal with matters directly related to the principles and objectives of this Convention in their consideration of petitions from the inhabitants of Trust and Non-Self-Governing Territories and all other territories to which General Assembly resolution 1514 (XV) applies, relating to matters covered by this Convention which are before these bodies.
 - b. The Committee shall receive from the competent bodies of the United Nations copies of the reports concerning the legislative, judicial, administrative or other measures directly related to the principles and objectives of this Convention applied by the administering Powers within the Territories mentioned in subparagraph (a) of this paragraph, and shall express opinions and make recommendations to these bodies.
3. The Committee shall include in its report to the General Assembly a summary of the petitions and reports it has received from United Nations bodies, and the expressions of opinion and recommendations of the Committee relating to the said petitions and reports.
4. The Committee shall request from the Secretary-General of the United Nations all information relevant to the objectives of this Convention and available to him regarding the Territories mentioned in paragraph 2 (a) of this article.

Karnov lovkommentarer: rdke/a15

Karnov Lovkommentar 1 til Art 15.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 15](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 16.

The provisions of this Convention concerning the settlement of disputes or complaints shall be applied without prejudice to other procedures for settling disputes or complaints in the field of discrimination laid down in the constituent instruments of, or conventions adopted by, the United Nations and its specialized agencies, and shall not prevent the States Parties from having recourse to other procedures for settling a dispute in accordance with general or special international agreements in force between them.

Part III

Art 17.

1. This Convention is open for signature by any State Member of the United Nations or member of any of its specialized agencies, by any State Party to the Statute of the International Court of Justice, and by any other State which has been invited by the General Assembly of the United Nations to become a Party to this Convention.
2. This Convention is subject to ratification. Instruments of ratification shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations.

Art 18.

1. This Convention shall be open to accession by any State referred to in article 17, paragraph 1, of the Convention.
2. Accession shall be effected by the deposit of an instrument of accession with the Secretary-General of the United Nations.

Art 19.

1. This Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of the deposit with the Secretary-General of the United Nations of the twenty-seventh instrument of ratification or instrument of accession.
2. For each State ratifying this Convention or acceding to it after the deposit of the twenty-seventh instrument of ratification or instrument of accession, the Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of the deposit of its own instrument of ratification or instrument of accession.

Art 20.

1. The Secretary-General of the United Nations shall receive and circulate to all States which are or may become Parties to this Convention reservations made by States at the time of ratification or accession. Any State which objects to the reservation shall, within a period of ninety days from the date of the said communication, notify the Secretary-General that it does not accept it.
2. A reservation incompatible with the object and purpose of this Convention shall not be permitted, nor shall a reservation the effect of which would inhibit the operation of any of the bodies established by this Convention be allowed. A reservation shall be considered incompatible or inhibitive if at least two thirds of the States Parties to this Convention object to it.
3. Reservations may be withdrawn at any time by notification to this effect addressed to the Secretary-General. Such notification shall take effect on the date on which it is received.

Karnov lovkommentarer: rdke/a20

Karnov Lovkommentar 1 til Art 20.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 20](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 21.

A State Party may denounce this Convention by written notification to the Secretary-General of the United Nations. Denunciation shall take effect one year after the date of receipt of the notification by the Secretary-General.

Art 22.

Any dispute between two or more States Parties with respect to the interpretation or application of this Convention, which is not settled by negotiation or by the procedures expressly provided for in this Convention, shall, at the request of any of the parties to the dispute, be referred to the International Court of Justice for decision, unless the disputants agree to another mode of settlement.

Karnov lovkommentarer: rdke/a22

Karnov Lovkommentar 1 til Art 22.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 22](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Art 23.

1. A request for the revision of this Convention may be made at any time by any State Party by means of a notification in writing addressed to the Secretary-General of the United Nations.
2. The General Assembly of the United Nations shall decide upon the steps, if any, to be taken in respect of such a request.

Art 24.

The Secretary-General of the United Nations shall inform all States referred to in article 17, paragraph 1, of this Convention of the following particulars:

- a. Signatures, ratifications and accessions under articles 17 and 18;
- b. The date of entry into force of this Convention under article 19;
- c. Communications and declarations received under articles 14, 20 and 23;
- d. Denunciations under article 21.

Art 25.

1. This Convention, of which the Chinese, English, French, Russian and Spanish texts are equally authentic, shall be deposited in the archives of the United Nations.
2. The Secretary-General of the United Nations shall transmit certified copies of this Convention to all States belonging to any of the categories mentioned in article 17, paragraph 1, of the Convention.

Karnov lovkommentarer: rdke/a25

Karnov Lovkommentar 1 til Art 25.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se utfyllende kommentarer til [artikkel 25](#) i norsk versjon av konvensjonen.

Vedlegg 2. Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (norsk oversettelse)

Karnov lovkommentarer: Vedlegg 2. Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle f...

Karnov Lovkommentar 1 til Vedlegg 2. Internasjonal konvensjon om avskaffelse av alle f...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

FNs rasediskrimineringskonvensjon (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination) pålegger konvensjonsstatene nærmere bestemte tiltak med sikte på å bekjempe rasediskriminering.

Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom likestillings- og diskrimineringsloven [§ 5](#). Konvensjonen er vedlagt loven i engelsk og norsk språkversjon. Av disse er det kun den engelske versjonen som er autoritativ etter rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 25](#), og det er kun denne konvensjonsteksten som er inkorporert. Den engelske versjonen bør derfor benyttes.

Bakgrunn: Konvensjonen har sin bakgrunn i kampen mot kolonialisme, apartheid og antisemittisme. Arbeidet med konvensjonen tok til etter FN generalforsamlings [resolusjon 1510 \(XV\) 12. desember 1960](#), som fordømte alle former for rasehat. I desember 1962 anmodet FNs generalforsamling FNs menneskerettighetskommisjon om å utarbeide utkast til en erklæring og en konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering. Erklæringen ble vedtatt av FNs generalforsamling som generalforsamlings [resolusjon 1904 \(XVIII\) 20. november 1963](#) og danner utgangspunktet for de senere konvensjonsbestemmelsene.

Konvensjonen ble vedtatt av FNs generalforsamling 21. desember 1965 og trådte i kraft 4. januar 1969. Det gjør rasediskrimineringskonvensjonen til den eldste av FNs kjernekonvensjoner om menneskerettigheter. Konvensjonen er i dag ratifisert av 182 stater. I tillegg har tre stater signert, men ikke ratifisert konvensjonen. Det gjør rasediskrimineringskonvensjonen til kjernekonvensjonen med størst tilslutning.

Bakgrunnen for konvensjonen er nærmere beskrevet i [NOU 1984: 18 punkt 6.9.2](#), Gro Nystuen, *Rasediskriminerende ytringer og organisasjoner*, Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo, 1991 ([IORS-1991-4](#)) [punkt 3.2](#) og Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016, kapittel 2 og 3.

Stilling i norsk rett: Rasediskrimineringskonvensjonen ble ratifisert av Norge 6. august 1970. I forkant var det gjennomført en utredning av hvilke lovendringer som var nødvendige for at norsk rett skulle oppfylle konvensjonens krav (heretter *Utredning av forbud mot rasediskriminering*). I [Ot.prp. nr. 48 \(1969–70\) s. 15](#) tiltrådte Justis- og politidepartementet «i det alt vesentlige» vurderingene i utredningen. På bakgrunn av utredningen ble §§ [135 a](#) og [349 a](#) tilføyd i lov [22. mai 1902 nr. 10](#) Almindelig borgerlig Straffelov (*straffeloven 1902*). Disse bestemmelsene er i dag inntatt i lov [20. mai 2005 nr. 28](#) om straff (straffeloven 2005) §§ [185](#) og [186](#). For øvrig ble det lagt til grunn at norsk rett oppfylte konvensjonens krav. Konvensjonen, som sådan, ble på det tidspunktet ikke inkorporert i norsk rett. Ratifikasjonsprosessen er beskrevet i [St.prp. nr. 107 \(1969–70\)](#).

Rasediskrimineringskonvensjonen, som sådan, ble inkorporert i norsk lov ved vedtakelsen av lov [3. juni 2005 nr. 33](#) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven), se lovens [§ 2](#). Forarbeidene er [NOU 2002: 12 kapittel 10](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) kapittel 8](#). Inkorporasjonsbestemmelsen ble senere videreført i lov [21. juni 2013 nr. 60](#) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) [§ 5](#), og er i dag inntatt i lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) [§ 5](#).

Rasediskrimineringskonvensjonen er, i motsetning til menneskerettskonvensjonene inntatt i menneskerettsloven (lov [21. mai 1999 nr. 30](#)), ikke gitt forrang. Det betyr at konvensjonsteksten har samme trinnhøyde som vanlig lovtekst, og eventuell motstrid mellom konvensjonen og annen norsk lov må løses med utgangspunkt i alminnelige rettskildeprinsipper, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 65](#) og [203](#). Et [stortingsforslag](#) i 2005 om å innta konvensjonen i menneskerettsloven fikk ikke flertall i Stortinget.

Rasediskrimineringskomiteen har i sin behandling av Norges statsrapporter vært kritisk til at rasediskrimineringskonvensjonen ikke er inkorporert i menneskerettsloven på linje andre kjernekonvensjoner Norge er tilsluttet (med foreløpig unntak av [CRPD](#)), se [CERD/C/NOR/CO/21-22](#)

s. 2–3 og [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) s. 2. Etter denne forfatterens syn bør ikke den praktiske betydningen av forrangsbestemmelsen i menneskerettsloven [§ 3](#) overdrives. Den får først betydning dersom det foreligger motstrid som ikke kan tolkes bort. For øvrig har motstridsproblematikken ved rasediskrimineringskonvensjonen i hovedsak vært aktuell opp mot Grunnloven [§ 100](#), se notene til [artikkel 4](#) bokstav a. Også konvensjoner inntatt i menneskerettsloven står tilbake for Grunnloven.

Selv om konvensjonen har vært i kraft i Norge i over 50 år, er det relativt få spor av konvensjonen i norsk rettspraksis. Det er få avgjørelser som viser til konvensjonen. De fleste av avgjørelsene som omtaler rasediskrimineringskonvensjonen, gjelder straffelovens bestemmelser om hatefulle ytringer (se straffeloven 1902 [§ 135 a](#) og straffeloven 2005 [§ 185](#)), og de viser stort sett bare til konvensjonen som bakgrunnsmateriale, uten en nærmere drøftelse av hva som kan utledes av den. I [HR-2024-982-S](#) (Karasjok) [avsnitt 207](#) konstaterte Høyesterett kort at konvensjonen ikke var brutt.

Forholdet til diskrimineringsvernet i andre lover og konvensjoner: Rasediskrimineringskonvensjonen er kun én av flere nasjonale og internasjonale instrumenter som beskytter mot ulike former for diskriminering.

Etter norsk internrett er likestillings- og diskrimineringsloven sentral. I tillegg finnes en rekke ulike bestemmelser i spesiallovgivningen, se omtalen i [stjernenoten](#) til likestillings- og diskrimineringsloven. Grunnloven [§ 98](#) andre ledd inneholder også et forbud mot usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling, jf. [HR-2021-1429-A avsnitt 134](#). Vernet omfatter trolig diskrimineringsgrunnlagene i RDK, jf. [HR-2018-872-A avsnitt 41](#).

Alle FNs kjernekonvensjoner inneholder et vern mot rasediskriminering, se konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (*SP*) [artikkel 2](#) nr. 1 og [artikkel 26](#), konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (*ØSK*) [artikkel 2](#) nr. 2 og barnekonvensjonen (*BK*) [artikkel 2](#). I tillegg verner [kvinnekonvensjonen \(CEDAW\)](#) og [konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne \(CRPD\)](#) særlige grupper mot diskriminering. CRPD er ikke inkorporert i norsk lov, men norsk rett skal tolkes i samsvar med konvensjonen i henhold til presumsjonsprinsippet (se dog [utredning](#) om inkorporering av CRPD).

Også den europeiske menneskerettskonvensjon (*EMK*) [artikkel 14](#) beskytter mot rasediskriminering. Den europeiske menneskerettsdomstol (*EMD*) vurderer rasediskriminering strengt. Forskjellsbehandling som utelukkende er basert på rase eller etnisitet, anses ikke som saklig, jf. *D.H. mfl. mot Tsjekkia* ([EMDN-2000-57325-2](#)) avsnitt 176. Se notene til EMK [artikkel 14](#). I tillegg har Europarådet vedtatt flere konvensjoner med relevans for diskrimineringsvernet: [den reviderte europeiske sosialpakt – ETS nr. 163 del V artikkel E](#), [rammekonvensjon for beskyttelse av nasjonale minoriteter – ETS nr. 157](#) og [europeisk pakt om regions- eller minoritetsspråk – ETS nr. 148](#).

En rekke forfattere har tatt til orde for at forbudet mot rasediskriminering i dag utgjør en *jus cogens*-norm i folkeretten i henhold til Wienkonvensjonen om traktetten [artikkel 53](#), se [Report of the International Law Commission](#) (2022) s. 16, CERDs avgjørelse om jurisdiksjon i *Palestina mot Israel* avsnitt 41 ([CERD/C/100/4](#)) og Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, 2016 s. 484 fotnote 2. Forpliktelsen til å beskytte mot rasediskriminering er også *erga omnes* – forpliktelsen gjelder overfor det internasjonale samfunnet som sådan, jf. *Barcelona Traction Case (Belgia mot Spania)* ([ICJ-1970-50j](#)) [avsnitt 34](#) og *Palestina mot Israel* ([CERD/C/100/5](#)) avsnitt 42.

Håndhevingsorganer: FNs rasediskrimineringskomité (heretter *CERD* eller *komiteen*) fører tilsyn med at konvensjonen etterleves. Komiteen har 18 medlemmer som velges for fire år om gangen. Komiteens sammensetning er tilgjengelig på [komiteens nettsider](#). Komiteens arbeid består i hovedsak av å behandle statsrapporter (gjennom «concluding observations»), statsklager og individuelle klager

og utgi generelle kommentarer («general recommendations»). Rettskildevekten av de ulike tekstene fra rasediskrimineringskomiteen er omtalt nedenfor. Se også generelt om vekten av praksis fra FNs menneskerettskomiteer i [note 2](#) til menneskerettsloven [§ 2](#), Marius Emberland, «[Betydningen av praksis fra FNs menneskerettighetskomiteer](#)», *Lov og rett*, 2022 og Thom Arne Hellerslia, «[Uttalelser fra FN-komiteene – en strukturell analyse](#)», *Jussens Venner*, 2018. Statsklager omtales i notene til [artikkel 11](#).

Den internasjonale domstolen (ICJ) er gitt særlig myndighet gjennom [artikkel 22](#) til å løse tvister om fortolkningen eller anvendelsen av rasediskrimineringskonvensjonen. Domstolen har i senere år fått forelagt fem saker etter [artikkel 22](#). Pr. sommeren 2025 har ICJ funnet delvis brudd på rasediskrimineringskonvensjonen i [Ukraina mot Russland](#). *Georgia mot Russland* ([ICJ-2011-0140j](#)) og *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) er avvist. *Armenia mot Aserbajdsjan* og *Aserbajdsjan mot Armenia* er ikke endelig avgjort. Rasediskrimineringskonvensjonen er også behandlet i domstolens rådgitte uttalelse i [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 180 flg. Praksis fra ICJ er relevante folkerettslige rettskilder, jf. [HR-2023-491-P avsnitt 108](#). ICJs praksis har vesentlig større vekt enn praksis fra CERD.

EMD viser tidvis til rasediskrimineringskonvensjonen som bakgrunnsmateriale (under «Relevant international law») i avgjørelser etter EMK [artikkel 14](#) som angår diskriminering på grunnlag av rase eller etnisitet, men det er få eksempler på at EMD bruker konvensjonen eller CERDs praksis i en operativ del av en dom.

Individklagesaker: CERD er gjennom [artikkel 14](#) gitt kompetanse til å behandle klager fra enkeltpersoner og grupper av enkeltpersoner. Kompetansen forutsetter at konvensjonsstaten har avgitt erklæring om det. Norge avga erklæring i 1976, og komiteens virksomhet trådte i kraft 3. desember 1982. Pr. sommeren 2025 hadde ca. 60 stater avgitt [erklæring](#). Komiteens behandling av individklagesaker omtales nærmere i notene til [artikkel 14](#).

Komiteens uttalelser er kun rådgitte til statene, jf. [artikkel 14](#) nr. 7 bokstav b og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 52](#). Komiteen har ikke kompetanse til å avgi bindende uttalelser eller til å tilkjenne oppreisning. Konvensjonens system forutsetter like fullt at statene lojalt følger opp komiteens uttalelser.

Komiteen har i løpet av sin levetid behandlet få individklagesaker. Pr. sommeren 2025 hadde komiteen behandlet 72 klagesaker (opptellingen er beheftet med en viss usikkerhet). Det finnes ingen samlet database for komiteens uttalelser, men en rekke av komiteens uttalelser er tilgjengelige på FNs [praksisdatabase](#) og i databasen [Worldcourts](#). Nyere uttalelser kan ofte finnes i [UN Treaty Body Database](#).

I norsk rett er det lagt til grunn at komiteens uttalelser i individklagesaker er en relevant rettskilde. Vekten vil på vanlig måte kunne variere avhengig av hvor god forankring uttalelsen har i andre relevante rettskilder. Ved inkorporasjon av rasediskrimineringskonvensjonen ble det vist til at selv om komiteens uttalelser ikke er rettslig bindende, har de «stor moralsk og politisk kraft», jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 52](#). I [Ot.prp. nr. 8 \(2007–2008\) s. 343](#) uttaler departementet at straffeloven [§ 185](#) «må tolkes i lys av ... relevante uttalelser fra FNs rasediskrimineringskomite (CERD)». Det samme gjentas i [HR-2020-2133-A avsnitt 24](#). Vekten av CERDs uttalelser i individklagesaker er også omtalt i Justis- og politidepartementets rundskriv [G-2005-11 punkt 4](#).

På generelt grunnlag er det neppe påkrevd å legge «betydelig vekt» på komiteens uttalelser i individklagesaker, slik Høyesterett har uttalt om praksis fra FNs menneskerettskomité (overvåkningsorganet under [SP](#)), jf. [Rt-2008-1764 avsnitt 81](#). I den nevnte saken fant Høyesterett

støtte i forarbeidene til inkorporasjonen av SP. Noe tilsvarende støtte for å legge vekt på praksis fra CERD finnes ikke i forarbeidene til ratifikasjonen eller inkorporasjonen av rasediskrimineringskonvensjonen.

Heller ikke i generell folkerett virker det å være støtte for å legge så stor vekt på komiteens praksis. I *Diallo (Guinea mot Den demokratiske republikken Kongo)* ([ICJ-2010-103](#)) [avsnitt 66](#) fant ICJ grunn til å tillegge praksis fra FNs menneskerettskomité (individklagesaker og generelle kommentarer) betydelig vekt («great weight»). Dette ble begrunnet i at menneskerettskomiteen har behandlet et stort antall individklagesaker. ICJ viste samtidig til at den ikke er bundet av menneskerettskomiteens standpunkt.

I *Qatar mot De forente arabiske emirater* tok ICJ stilling til tolkningen av rasediskrimineringskonvensjonen. Under drøftelsen av den rettskildemessige betydningen av CERDs uttalelser viser flertallet til premissene i *Diallo* [avsnitt 66](#), jf. ([ICJ-2021-172j](#)) [avsnitt 101](#). Flertallet tok imidlertid ikke uttrykkelig stilling til om praksis fra CERD (i det tilfellet en generell kommentar) har samme rettskildevekt som praksis fra FNs menneskerettskomité. Usikkerheten underbygges av at CERD ikke har behandlet i nærheten så mange individklagesaker som menneskerettskomiteen. Uavhengig av vekten fant ikke flertallet tilstrekkelig støtte for CERDs tolkning i de autoritative kildene etter Wienkonvensjonen om traktatretten artikkel [31–32](#) og kom til et annet resultat enn komiteen. Det er grunn til å merke seg at det var dissens i ICJ rundt vekten av CERDs uttalelser, se [dissensen](#) til dommer Bhandari [avsnitt 21–25](#). Saken omtales nærmere i noten til [artikkel 1](#) nr. 2.

Vekten av komiteens uttalelser i individklagesaker kan derfor ikke fastlegges generelt, men må fastlegges etter en helhetlig vurdering der uttalelsens rettslige kvalitet står sentralt, se [Utredning om inkorporering av FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne \(CRPD\) i norsk lov kapittel 7.4.4](#). Komiteens uttalelser er gjennomgående korte, og komiteen argumenterer i liten grad for egen tolkning, men slår den bare fast. De senere årene har imidlertid uttalelsene generelt blitt lengre, og komiteen viser i større grad til kilder. Komiteen benytter imidlertid i liten grad tolkningsprinsippene i [Wienkonvensjonen om traktatretten](#), men viser i første rekke kun til sin egen praksis.

Pr. sommeren 2025 har komiteen avgitt uttalelse i fire saker mot Norge:

- *Narrainen mot Norge* ([CERD-1991-3](#)): To jurymedlemmer hadde kommet med negative uttalelser om tiltalte i en straffesak. Komiteen konkluderte etter en konkret vurdering med at rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 5](#) bokstav a ikke var krenket.
- *F.A. mot Norge* ([CERD-2000-18](#)): En utleier som kun ønsket «hvite» leietakere, ble frifunnet for brudd på straffeloven av 1902 [§ 349 a](#) i Høyesteretts dom i [Rt-1999-1192](#). Saken bragt inn for CERD med anførsler om at frifinnelsen brøt med rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 1](#) nr. 1. Klagen ble avvist, da den var inngitt etter klagefristen i rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 14](#) nr. 5.
- *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)): I [Rt-2002-1618](#) (Boot Boys) ble lederen for den nynazistiske gruppen Boot Boys frifunnet for overtredelse av straffeloven av 1902 [§ 135 a](#) etter at han under en demonstrasjon hadde fremsatt nedsettende kommentarer om en rekke grupper, herunder mot jøder. Saken ble bragt inn for CERD, som fant at det forelå brudd på rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#) og [artikkel 6](#). Saken omtales nærmere i noten til rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#) bokstav a.
- *Sajjad Hussain mot Norge* ([CERD-2018-63](#)): I en kjennelse om forlenget varetekt viste lagmannsretten blant annet til tiltaltes etniske bakgrunn i begrunnelsen for hvorfor det forelå unndragelsesfare. CERD fant etter en konkret vurdering at det ikke forelå brudd på

rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav a, [artikkel 5](#) bokstav a eller [artikkel 6](#).

De tre førstnevnte sakene er nærmere omtalt av Marius Emberland, «[En oversikt over individklagesakene mot Norge for FNs menneskerettighetskomiteer](#)», *Lov og Rett*, 2016 [punkt 2](#).

I tillegg foreligger det pr. sommeren 2025 to saker mot Norge der komiteen ennå ikke har avgitt uttalelse:

- *Jåmå mfl. mot Norge* (sak 67/2018): Anførsler om brudd på rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav a og [artikkel 5](#) bokstav d punkt v i anledning utbyggingen av Storheia vindkraftverk på Fosen. Klagen er inngitt av reindriftssamene i området og ble sendt CERD før Høyesteretts dom i [HR-2021-1975-S](#).
- *R. og J. mot Norge* (sak 77/2021): Saken har sitt utspring i Agder lagmannsretts dom 29. juni 2020 ([LA-2019-152301](#)), der to menn ble frifunnet for brudd på straffeloven [§ 185](#) etter at de blant annet hadde hengt opp hakekors i Kristiansand sentrum. Anførsler om brudd på rasediskrimineringskonvensjonen artikkel [4](#) og [6](#).

Det er uklart når avgjørelse fra komiteen vil foreligge. Saksbehandlingstiden i komiteen har i de senere år vært svært lang.

Generelle kommentarer: Det er ingen bestemmelser i rasediskrimineringskonvensjonen som gir komiteen kompetanse til å avgi generelle kommentarer. Kommentarene følger i stedet av praksis, der CERD over tid gradvis har gitt mer utførlige kommentarer også om materielle tolkningsspørsmål. Pr. sommeren 2025 hadde CERD avgitt 37 generelle kommentarer. Kommentarene er tilgjengelige på [komiteens nettsider](#) og på Lovdata.

Kommentarene kan grovt inndeles i tre typer: (i) generelle tolkninger av ulike bestemmelser i rasediskrimineringskonvensjonen, (ii) tematiske kommentarer, for eksempel om hatefulle ytringer eller raseprofilering, og (iii) kommentarer om særlige utsatte grupper, for eksempel romfolk eller urfolk. Hos CERD blir generelle kommentarer gjennomgående til etter privat initiativ fra ett eller flere komiteemedlemmer, dog slik at utkastet bearbeides av hele komiteen, jf. Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary* (2016) s. 54. Komiteen har utarbeidet en [retningslinje](#) for utarbeidelsen av generelle kommentarer.

Det er på det rene at generelle kommentarer er relevante rettskilder. [NOU 2002: 12](#) s. [90–91](#) uttaler at generelle kommentar fra komiteen er «en viktig kilde» ved tolkningen av konvensjonen. Vekten vil samtidig kunne variere. CERDs generelle kommentarer er gjennomgående konstatende i stilen, og komiteen begrunner i liten grad sine fortolkninger i generelle kommentarer basert på tolkningsprinsippene i Wienkonvensjonen om traktatretten artikkel [31–32](#). Komiteen viser i økende grad til kilder, men det er i første rekke komiteens egen praksis (herunder gjennomgang av statsrapporter), generelle kommentarer fra andre FN-komiteer og «soft law» fra ulike FN-organer.

En rekke kommentarer etterlater også et inntrykk av i første rekke å være uttrykk for «best practice» heller enn en autorativ fortolkning av konvensjonen. Illustrerende er General Recommendation No. 37 ([GC-2025-37-CERD](#)) avsnitt [46–51](#), der CERD fra [artikkel 5](#) bokstav e punkt iv alene utleder i hvert fall 50 ulike forpliktelser for statene, mange av dem ganske konkrete.

Rettskildeværdien av komiteens standpunkt i generelle kommentarer avhenger av hvor godt forankret standpunktene er i ordlyden, konteksten og formålet, samt andre relevante kilder. Illustrerende i så måte er at ICJ i *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) [avsnitt 101](#), etter en utførlig drøftelse av ordlyden, konteksten, formålet og konvensjonens forarbeider, kom til et annet

tolkningsresultat enn det som fulgte av CERDs General Recommendation No. 30 ([GC-2004-30-CERD](#)).

Heller ikke EMD har sett seg bundet av komiteens generelle kommentarer, se *Perincek mot Sveits* ([EMDN-2008-27510-2](#)) avsnitt 261, der EMD ikke sluttet seg til CERDs synspunkter i General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)).

Det finnes knapt noen eksempler på at generelle kommentarer fra CERD har blitt anvendt av norske domstoler, se dog Finnmarkskommisjonens avgjørelse i [FKR-2019-4A](#) (Høyesterett viste ikke til generelle kommentarer fra komiteen i den påfølgende dommen i [HR-2024-982-S](#)).

Gjennomgang av statsrapporter: Etter rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 9](#) skal konvensjonsstatene annethvert år avgi rapport om etterlevelsen av konvensjonen. På grunnlag av rapporten utarbeider CERD «concluding observations» med anbefalinger til konvensjonsstatene. Gitt det lave antallet individklagesaker, det store antallet konvensjonsparter og den korte rapporteringssyklusen utgjør bearbeidelsen av statsrapporter den viktigste arbeidsoppgaven for komiteen. Norges seneste statsrapporter og komiteens «concluding observations» er tilgjengelige [her](#).

Komiteen bruker «concluding observations» aktivt for å utpensle sin forståelse av innholdet i rasediskrimineringskonvensjonen. «Concluding observations» forankres imidlertid ikke eksplisitt i en tolkning av konvensjonen i tråd med prinsippene i [Wienkonvensjonen om traktatretten](#). ICJs uttalelser om vekten av praksis fra Menneskerettskomiteen i *Diallo* ([ICJ-2010-103](#)) [avsnitt 66](#) nevner heller ikke gjennomgang av statsrapporter, noe som må antas å være bevisst. Det er derfor neppe grunnlag for å legge særlig vekt på CERDs uttalelser i «concluding observations». Disse må i første rekke anses som uttrykk for «best practice», se [Utredning om inkorporering av FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne \(CRPD\) i norsk lov kapittel 7.4.2](#). Tolkningene som ligger til grunn for komiteens «concluding observations», virker også på flere punkter å gå lenger enn komiteens uttalelser i individklagesaker, se for eksempel Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 283.

I en sak som gjaldt tolkning av FNs torturkonvensjon, la britisk House of Lords til grunn at vekten av Torturkomiteens kommentarer til statsrapporter var «slight», jf. [Jones mot Saudi-Arabia](#), [2006] UKHL 26 (2007-1 AC 270) avsnitt 23. Saken ble senere brakt inn for EMD, som viste til Torturkomiteens kommentarer, men ikke fant tilstrekkelig støtte for komiteens synspunkter i annen folkerett, jf. *Jones mfl. mot Storbritannia* ([EMDN-2006-34356](#)) avsnitt 208.

«Concluding observations» er i liten grad anvendt av norske domstoler. I [LH-2019-36965](#) vises det til CERDs «concluding observations» overfor Norge fra 2015. Rettskildevekten problematiseres ikke eksplisitt, men det fremstår som om observasjonene ble vurdert som relevante og tillegges vekt.

Selvkraft: Konvensjonens materielle bestemmelser ([artikkel 2–7](#)) er gjennomgående formulert som plikter for statene og ikke som rettigheter for enkeltpersoner. En rekke av bestemmelsene, som [artikkel 2](#) og [7](#), er også vagt formulert. Det kan derfor spørres om konvensjonen har selvkraft (er «self-executing»), som er en forutsetning for at rasediskrimineringskonvensjonen kan påberopes av enkeltpersoner for norske domstoler, se f.eks. [LB-2018-131283](#). Det er samtidig ikke tvilsomt at individer og grupper av individer kan klage til CERD etter [artikkel 14](#).

Utvalget i [NOU 2002: 12](#) på [s. 181](#) mente at utformingen av konvensjonsbestemmelsene ikke var til hinder for inkorporasjon. Dette fordi at statens plikter etter konvensjonen i «stor grad» også ble vurdert å utgjøre rettigheter for enkeltindivider. Utvalget begrunner ikke standpunktet utover å vise til at konvensjonen allerede hadde blitt påberopt som rettskilde i en rekke saker for norske domstoler, og at det var antatt å være rettsstilstanden etter [SP](#) og [ØSK](#). Også ikke-selvkraftige konvensjoner kan

imidlertid påberopes som rettskilder for norske domstoler. Utvalget tar ikke stilling til hvilke bestemmelser i konvensjonen som eventuelt ikke har selvkraft.

Spørsmålet er ikke direkte omtalt i proposisjonen, som likevel virker å bygge på en forutsetning om at konvensjonen kan påberopes for norske domstoler selv om enkelte av bestemmelsene omtales som «relativt vage og formålspregede», jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\)](#) s. 62–63. Etter denne forfatterens syn kan selvkraftspørsmålet ikke besvares generelt, men må avklares for den enkelte konvensjonsbestemmelse. Se notene til de ulike bestemmelsene.

Ved ratifikasjon avga USA en [reservasjon](#) der de erklærte at rasediskrimineringskonvensjonen som helhet ikke har selvkraft.

Rettighetssubjekt: Ettersom rasediskrimineringskonvensjonen er formulert som plikter for statene, gir ordlyden begrenset veiledning for hvem som kan påberope seg konvensjonens bestemmelser. Hvor en individkrets er nevnt, knyttes denne samtidig gjennomgående til «grupper eller enkeltpersoner», se for eksempel [artikkel 2](#) nr. 2. I *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) avsnitt 108 fant ICJ at konvensjonen verner individer og grupper av individer. Et mediehus var derfor ikke vernet av konvensjonen. Tilsvarende må gjelde for andre foretak.

Organisasjoner står i en særstilling. I *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) avsnitt 108 åpner ICJ for at representative organisasjoner («collective bodies or associations, which represent individuals or groups of individuals») kan være vernet etter rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav a. Utover dette er det tvilsomt om juridiske personer er rettighetssubjekter. CERD har imidlertid i flere tilfeller akseptert at organisasjoner fremmer individklager, se kommentarene til rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 14](#) nr. 1.

Et særlig spørsmål er om konvensjonen kun sikrer individuelle rettigheter, eller om konvensjonen også anerkjenner grupperettigheter. Spørsmålet kan neppe besvares generelt. Mens en rekke av de materielle rettighetene som skal sikres etter [artikkel 5](#), knytter seg til individer, har [artikkel 5](#) bokstav d punkt v også et kollektivt preg, se *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 9.5.

Positive og negative forpliktelser: Rasediskrimineringskonvensjonen inneholder både negative og positive forpliktelser for statene. Hvilke bestemmelser som er henholdsvis negative, positive eller både og, beror på tolkning. [Artikkel 2](#) nr. 1 bokstav, [artikkel 4](#) og [artikkel 6](#) er de viktigste eksemplene på bestemmelser der CERD har innfortolket positive forpliktelser.

Dynamisk fortolkning: Konvensjonsteksten tar ikke stilling til om konvensjonen kan/skal tolkes dynamisk, i hvert fall ikke utover den begrensede formen for dynamisk fortolkning som følger av Wienkonvensjonen om traktatretten [artikkel 31](#) nr. 3.

CERD har i en rekke sammenhenger vist til at konvensjonen er et «living instrument» som må tolkes i lys av dagens samfunnsforhold, se for eksempel *Hagan mot Australia* (sak [26/2002](#)) avsnitt 7.3, General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 5 og General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 4. Komiteen har særlig brukt «living instrument»-doktrinen for å trekke veksler på annen folkerett og «soft law», for slik å utvide vernet etter konvensjonen. Komiteen har i den sammenheng vist til at universelle menneskerettsstandarter utgjør en del av rasediskrimineringskonvensjonens «context» etter Wienkonvensjonen om traktatretten [artikkel 31](#) nr. 2. En slik tolkning av Wienkonvensjonen må kunne sies å være kontroversiell.

Den internasjonale domstolen har ikke eksplisitt avvist at CERD kan/skal tolkes dynamisk, men har ikke selv anvendt slike tolkningsprinsipper. I stedet har domstolen forankret sin tolkning i de anerkjente rettskildene etter Wienkonvensjonen om traktatretten [artikkel 31–32](#). Det er like fullt av interesse at flertallet i Den internasjonale domstolen i *Georgia mot Russland* ([ICJ-2011-0140j](#)) valgte

å ikke trekke frem «living instrument»-doktrinen, selv om denne refereres hyppig i dissenterende dommer Trindades [votum](#) i avsnitt 167 flg. For en diskusjon av rasediskrimineringskonvensjonen som et «living instrument» se David Keane, «[Mapping the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination as a Living Instrument](#)», *Human Rights Law Review*, 2020, s. 236–268.

Karnov Lovkommentar 2 til krdkn ...De stater som er part i denne konvensjon...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Konvensjonens tittel og fortale hører ikke til konvensjonens rettslig bindende bestemmelser, men utgjør en del av konvensjonens «context», jf. Wienkonvensjonen om traktatretten [artikkel 31](#) nr. 2. I *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) brukte ICJ fortalen til å tolke konvensjonens «object and purpose», som utgjør en autoritativ kilde ved tolkning av konvensjoner, jf. Wienkonvensjonen om traktatretten [artikkel 31](#) nr. 1. Basert på fortalen fremholdt domstolen at konvensjonens formål er å «eliminate all forms and manifestations of racial discrimination against human beings on the basis of real or perceived characteristics as of their origin, namely at birth», jf. ([ICJ-2021-172j](#)) [avsnitt 86](#).

CERD viser forholdsvis sjelden til fortalen ved tolkning av konvensjonen, men det finnes eksempler, se General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 5.

Karnov Lovkommentar 3 til krdkn ...De forente nasjoners pakt...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

FN-pakten [artikkel 1](#) nr. 3.

Karnov Lovkommentar 4 til krdkn ...verdighet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Mens «likhet» («equality») viser til kjernen i diskrimineringsvernet, har «verdighet» («dignity») et mer uklart rettslig innhold. CERD har i en rekke generelle kommentarer vist til «dignity», men aldri definert termen, se Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 93–95. For en oversikt over bruk av «dignity» i internasjonale menneskerettskonvensjoner se *Bouyid mot Belgia* ([EMDN-2009-23380-2](#)) avsnitt 46.

Karnov Lovkommentar 5 til krdkn ...Verdenserklæringen om menneskerettighetene...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Verdenserklæringen om menneskerettigheter [artikkel 1](#) og [2](#).

Karnov Lovkommentar 6 til krdkn ...uavhengighet for koloniene...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har avgitt en generell kommentar om retten til selvbestemmelse, se General recommendation No. 22 ([GC-1996-21-CERD](#)). Om urfolks selvbestemmelsesrett se *Yaku Pérez Guartambel mot Ecuador* (sak [61/2017](#)) avsnitt 4.6.

Karnov Lovkommentar 7 til krdkn ...Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

FNs generalforsamlings resolusjon [1514 \(XV\) 12. desember 1960](#).

Karnov Lovkommentar 8 til krdkn ...Generalforsamlingens resolusjon 1904 (XVIII...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

FN generalforsamlings resolusjon [1904 \(XVIII\) 20. november 1963](#).

Karnov Lovkommentar 9 til krdkn ...rasistiske teorier og rasistisk praksis...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rasistiske ytringer er ikke eksplitt omtalt i fortalen, men CERD har tolket konvensjonen slik at den også verner mot hatefulle ytringer («hate speech»), se rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#).

Vedtatt og åpnet for undertegning og ratifisering ved Generalforsamlingens resolusjon 2106 (XX) av 21. desember 1965.

Ikrafttredelse 4. januar 1969, i samsvar med artikkel 19.

De stater som er part i denne konvensjon,

som tar i betraktning at De forente nasjoners pakt bygger på prinsippene om alle menneskers medfødte verdighet og likhet, og at alle medlemsstater, både hver for seg og i fellesskap, har forpliktet seg til, i samarbeid med organisasjonen, å treffe tiltak med sikte på å nå et av De forente nasjoners mål, som er å fremme og oppmuntre til allmenn respekt for og overholdelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter for alle, uten hensyn til rase, kjønn, språk eller religion,

som tar i betraktning at Verdenserklæringen om menneskerettighetene fastslår at alle mennesker er født frie og med det samme menneskeverd og de samme menneskerettigheter, og at enhver har krav på alle rettigheter og friheter som er nevnt i erklæringen, uten forskjellsbehandling av noe slag, særlig på grunn av rase, hudfarge eller nasjonal opprinnelse,

som tar i betraktning at alle mennesker er like for loven og har krav på det samme lovvern mot enhver diskriminering og mot enhver tilskyndelse til diskriminering,

som tar i betraktning at De forente nasjoner har fordømt kolonialisme og alle former for raseskille og diskriminering som er forbundet med kolonialisme, uansett hvor og på hvilken måte dette forekommer, og at erklæringen om uavhengighet for koloniene og deres innbyggere av 14. desember 1960 (Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV)) stadfester og høytidelig fastslår at slike forhold raskt og vilkårløst må bringes til opphør,

som tar i betraktning at De forente nasjoners erklæring om avskaffelse av alle former for rasediskriminering av 20. november 1963 (Generalforsamlingens resolusjon 1904 (XVIII)) høytidelig stadfester at alle former for og utslag av rasediskriminering verden over raskt må avskaffes, og at forståelsen og respekten for menneskeverdet må sikres,

som er overbevist om at enhver teori om overlegenhet basert på forskjeller mellom raser er vitenskapelig uriktig, moralsk forkastelig, sosialt urettferdig og farlig, og at det ikke noe sted finnes noe forhold som kan rettferdiggjøre rasediskriminering, verken i teori eller i praksis,

som på nytt bekrefter at diskriminering mellom mennesker på grunn av rase, hudfarge eller etnisk opprinnelse er til hinder for vennskapelige og fredelige forbindelser mellom nasjonene, og kan rukke ved freden og sikkerheten blant folkene og en harmonisk sameksistens mellom mennesker som bor i den samme stat,

som er overbevist om at rasemessige barrierer er uforenlig med idealene i ethvert menneskelig samfunn,

som er foruroliget over de utslag av rasediskriminering som fremdeles forekommer i visse deler av verden, og over offentlig politikk som baseres på ideen om rasemessig overlegenhet eller rasehat, som for eksempel apartheid, segregering eller atskillelse,

som er fast bestemt på å treffe alle tiltak som er nødvendige for raskt å kunne avskaffe alle former for og utslag av rasediskriminering, og på å hindre og bekjempe rasistiske teorier og rasistisk praksis med sikte på å fremme forståelsen mellom rasene og bygge et internasjonalt samfunn uten noen former for raseskille og rasediskriminering,

som er oppmerksom på [Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke](#) som ble vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen i 1958, og Konvensjon mot diskriminering i undervisning som ble vedtatt av De forente nasjoners organisasjon for utdanning, vitenskap og kultur i 1960,

som ønsker å gjennomføre de prinsipper som er nedfelt i De forente nasjoners erklæring om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, og for dette formål å sikre at praktiske tiltak blir vedtatt så snart som mulig, er enige om følgende:

Del I

Art 1.

1. I denne konvensjon menes med uttrykket «rasediskriminering», enhver forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstigelse på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse som har som formål eller virkning å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, på like vilkår, innenfor det politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området, eller innenfor andre områder av det offentlige liv.
2. Denne konvensjon får ikke anvendelse når en konvensjonspart treffer tiltak overfor sine statsborgere, henholdsvis ikke-statsborgere, som innebærer forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstigelse.
3. Ingen bestemmelse i denne konvensjon kan fortolkes slik at den på noen måte berører en parts rettsregler om nasjonalitet, statsborgerskap eller naturalisering, forutsatt at disse regler ikke diskriminerer noen bestemt nasjonalitet.
4. Særlige tiltak som treffes utelukkende for å sikre en tilfredsstillende framgang for grupper eller enkeltpersoner som har en bestemt rasemessig eller etnisk tilhørighet, og som har behov for nødvendig beskyttelse for å kunne nyte eller utøve menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, skal ikke anses som rasediskriminering, forutsatt at disse tiltak ikke fører til at det opprettholdes atskilte rettigheter for grupper med ulik rasemessig tilhørighet, og forutsatt at tiltakene ikke skal bestå etter at de mål som lå til grunn for tiltakene, er nådd.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a1

Karnov Lovkommentar 1 til Art 1.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 1](#) definerer hva som menes med rasediskriminering, og er inngangsbestemmelsen til en rekke av konvensjonens materielle bestemmelser. [Artikkel 1](#) utgjør ikke i seg selv en rettighets- eller pliktbestemmelse.

I henhold til ICJs praksis må man først vurdere om det foreligger rasediskriminering etter [artikkel 1](#), før man tar stilling til om det foreligger brudd på artikkel [2](#) og [5](#), se [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 212, 242–243 og 300 og [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 191. Det er derimot ikke nødvendig å gå veien om [artikkel 1](#) ved anførsler om brudd på artikkel [4](#) og [6](#), jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 218–220 og 242–243. [Artikkel 3](#) gir uttrykk for en særlig alvorlig form for rasediskriminering sml. [artikkel 1](#).

CERD har, som hovedregel, fulgt samme tilnærmingstype som ICJ ved behandlingen av individklagesaker. I saker om artikkel [2](#) og [5](#) tar CERD som regel først stilling til om det foreligger rasediskriminering etter [artikkel 1](#), før komiteen tar stilling til om en av de materielle bestemmelsene er brutt, jf. *A.M.M. mot Sveits* (CERD-2012-50) avsnitt 8.2 og *L.R. mot Slovakia* (sak nr. 31/2003) avsnitt 10.2. I saker om [artikkel 4](#) og [artikkel 6](#) går komiteen ikke først innom [artikkel 1](#).

Et særlig spørsmål er hvem som anses som medlemmer av de ulike gruppeidentitetene som er vernet etter [artikkel 1](#) (f.eks. hvem som tilhører et bestemt urfolk eller en bestemt etnisk gruppe). CERD har tolket konvensjonen slik at det tas utgangspunkt i selvidentifisering, med mindre det kan begrunnes hvorfor vedkommende ikke er medlem av den aktuelle gruppen, jf. General Recommendation No. 8 ([GC-1990-8-CERD](#)), General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 34 og *Zapescu mot Moldova* (sak [60/2016](#)) avsnitt 8.6. I *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) fant CERD like fullt brudd på [artikkel 5](#) bokstav c fordi finsk Høyesterett hadde lagt for liten vekt på objektive kriterier, til fordel for subjektiv tilhørighet, når den hadde overprøvd det finske sametingets avslag på medlemskap i samemanttallet.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 1 1. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 1](#) nr. 1 definerer termen «racial discrimination» («rasediskriminering»). For at det skal foreligge rasediskriminering, må fem vilkår være oppfylt:

1. Det må foreligge et relevant diskrimineringsgrunnlag.
2. Det må foreligge forskjellsbehandling.
3. Det må være årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og diskrimineringsgrunnlaget.
4. Forskjellsbehandlingen må hatt negative utslag på områder som dekkes av menneskerettighetene, og være innenfor det «offentlige liv».
5. Forskjellsbehandlingen må være usaklig.

Nr. 1: Konvensjonen angir hvilke diskrimineringsgrunnlag som omfattes av konvensjonen. Disse omtales i notene til de enkelte diskrimineringsgrunnlagene, men noen overordnede merknader gis her.

I *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) [avsnitt 81](#) tolker ICJ ordlyden i artikkel 1 nr. 1 og konkluderer at alle diskrimineringsgrunnlagene retter seg mot «characteristics that are inherent at birth». Diskrimineringsgrunnlagene knytter seg altså til forhold ved personer som ikke kan forandres. Forholdene trenger samtidig ikke nødvendigvis å være reelle. I [avsnitt 86](#) ICJ viser til at det enten er tale om «real or perceived characteristics», se også likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) annet ledd.

Status som *urfolk* er ikke angitt som et særskilt diskrimineringsgrunnlag i [artikkel 1](#) nr. 1, men CERD har tolket bestemmelsen slik at urfolk omfattes (uten å ta stilling til hvilket diskrimineringsgrunnlag som er passer best), jf. General Recommendation No. 23 ([GC-1997-23-CERD](#)) avsnitt 1.

Språk er ikke et diskrimineringsgrunnlag etter konvensjonen. At man ikke behersker språket i staten man befinner seg i, danner derfor ikke i seg selv grunnlag forskjellsbehandling som omfattes av rasediskrimineringskonvensjonen, jf. *M. mot Russland* (sak [55/2014](#)) avsnitt 6.3. Språkkrav kan likevel medføre forskjellsbehandling på annet grunnlag, se *Ukraina mot Russland* avsnitt 355 og *Sefic mot Danmark* (sak [32/2003](#)). Forskjellsbehandling på grunn av språk er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd annet punktum.

Heller ikke *religion* er et diskrimineringsgrunnlag etter rasediskrimineringskonvensjonen. Under utarbeidelsen av rasediskrimineringskonvensjonen besluttet FNs generalforsamling eksplisitt å ikke gi et felles instrument for diskriminering på grunn av religion og rase, se resolusjon [1779–1781 \(XVII\)](#). Forslag til en egen konvensjon om religiøs intoleranse ble lagt frem, men aldri vedtatt.

Forskjellsbehandling på grunn av religion er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd første punktum.

Komiteen har i sine generelle kommentarer vært opptatt av ulike former for dobbel diskriminering («intersectionality»), blant annet på grunn av rase og kjønn, se General Recommendation No. 25 ([GC-2000-25-CERD](#)) og General Recommendation No. 37 ([GC-2025-37-CERD](#)) avsnitt 5. I behandlingen av individklager etter [artikkel 14](#) har komiteen tolket [artikkel 1](#) nr. 1 slik at den er kompetent til å behandle saker om dobbel diskriminering, så fremt et av diskrimineringsgrunnlagene omfattes av [artikkel 1](#) nr. 1. CERD er imidlertid ikke kompetent til å behandle klager som utelukkende gjelder diskrimineringsgrunnlag som faller utenfor rasediskrimineringskonvensjonen, som religion ([A.W.R.A.P. mot Danmark](#) avsnitt 6.3) eller funksjonsnedsettelse ([Benon Pjetri mot Sveits](#) avsnitt 7.6).

Nr. 2 og 3: Konvensjonen omfatter både direkte og indirekte forskjellsbehandling, jf. ordlyden og General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 7. Se notene til «på grunn av», «formål» og «virkning».

Nr. 4: Se noten til «oppheve eller svekke» og «offentlige liv».

Nr. 5: På linje med diskrimineringsvernet etter andre internasjonale konvensjoner er forskjellsbehandling usaklig dersom den ikke forfølger et legitimt formål eller ikke er rimelig og objektiv («reasonable and objective»), jf. ICJs rådgivende uttalelse i [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 191 og 221. Se også General Recommendation No. 14 ([GC-1993-14-CERD](#)) og General Recommendation No. 30 ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 4. I saken *Sefic mot Danmark* (sak [32/2003](#)) avsnitt 7.2 fant CERD at et krav om at forsikringshaver måtte snakke dansk for å kunne kjøpe bilforsikring ikke utgjorde rasediskriminering, fordi forsikringsselskapet hadde vist til «reasonable and objective grounds» for språkkravet.

I vurderingen av om forskjellsbehandlingen er usaklig, har komiteen nylig tatt til orde for at det må anlegges en streng prøvingsnorm («strict scrutiny»), se General Recommendation No. 37 ([GC-2025-37-CERD](#)) avsnitt 7. Komiteens standpunkt er ubegrunnet, men minner om standarden EMD operer med i saker som gjelder rasediskriminering, se for eksempel *D.H. mfl. mot Tsjekkia* ([EMDN-2000-57325-2](#)) avsnitt 196 og *Sejdic og Finci mot Bosnia-Hercegovina* ([EMDN-2006-27996](#)) avsnitt 44.

Karnov Lovkommentar 2a til RDKN art. 1 ...«rasediskriminering»...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 1](#) nr. 1 definerer termen «rasediskriminering» («racial discrimination»). For at det skal foreligge rasediskriminering, må fem vilkår være oppfylt:

1. Det må foreligge et relevant diskrimineringsgrunnlag.
2. Det må foreligge forskjellsbehandling.
3. Det må være årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og diskrimineringsgrunnlaget.
4. Forskjellsbehandlingen må hatt negative utslag på områder som dekkes av menneskerettighetene, og være innenfor det «offentlige liv».
5. Forskjellsbehandlingen må være usaklig.

Nr. 1: Konvensjonen angir hvilke diskrimineringsgrunnlag som omfattes av konvensjonen. Disse omtales i notene til de enkelte diskrimineringsgrunnlagene, men noen overordnede merknader gis her.

I *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) [avsnitt 81](#) tolker ICJ ordlyden i artikkel 1 nr. 1 og konkluderer at alle diskrimineringsgrunnlagene retter seg mot «characteristics that are inherent at birth». Diskrimineringsgrunnlagene knytter seg altså til forhold ved personer som ikke kan forandres. Forholdene trenger samtidig ikke nødvendigvis å være reelle. I [avsnitt 86](#) ICJ viser til at det enten er tale om «real or perceived characteristics», se også likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) annet ledd.

Status som *urfolk* er ikke angitt som et særskilt diskrimineringsgrunnlag i [artikkel 1](#) nr. 1, men CERD har tolket bestemmelsen slik at urfolk omfattes (uten å ta stilling til hvilket diskrimineringsgrunnlag som er passer best), jf. General Recommendation No. 23 (1997) ([GC-1997-23-CERD](#)) [avsnitt 1](#).

Språk er ikke et diskrimineringsgrunnlag etter konvensjonen. At man ikke behersker språket i staten man befinner seg i, danner derfor ikke i seg selv grunnlag forskjellsbehandling som omfattes av rasediskrimineringskonvensjonen, jf. *M. mot Russland* (sak [55/2014](#)) [avsnitt 6.3](#). Språkkrav kan likevel medføre forskjellsbehandling på annet grunnlag, se *Ukraina mot Russland* [avsnitt 355](#) og *Sefic mot Danmark* (sak [32/2003](#)). Forskjellsbehandling på grunn av språk er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd annet punktum.

Heller ikke *religion* er et diskrimineringsgrunnlag etter rasediskrimineringskonvensjonen. Under utarbeidelsen av rasediskrimineringskonvensjonen besluttet FNs generalforsamling eksplisitt å ikke gi et felles instrument for diskriminering på grunn av religion og rase, se resolusjon [1779–1781 \(XVII\)](#). Forslag til en egen konvensjon om religiøs intoleranse ble lagt frem, men aldri vedtatt. Forskjellsbehandling på grunn av religion er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd første punktum.

Komiteen har i sine generelle kommentarer vært opptatt av ulike former for dobbel diskriminering («intersectionality»), blant annet på grunn av rase og kjønn, se General Recommendation No. 25 (2000) ([GC-2000-25-CERD](#)). I behandlingen av individklager etter [artikkel 14](#) har komiteen tolket [artikkel 1](#) nr. 1 slik at den er kompetent til å behandle saker om dobbel diskriminering, så fremt et av diskrimineringsgrunnlagene omfattes av [artikkel 1](#) nr. 1. CERD er imidlertid ikke kompetent til å behandle klager som utelukkende gjelder diskrimineringsgrunnlag som faller utenfor rasediskrimineringskonvensjonen, som religion (*A.W.R.A.P. mot Danmark* [avsnitt 6.3](#)) eller funksjonsnedsettelse (*Benon Pjetri mot Sveits* [avsnitt 7.6](#)).

Nr. 2 og 3: Konvensjonen omfatter både direkte og indirekte forskjellsbehandling, jf. ordlyden og General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) [avsnitt 7](#). Se notene til «på grunn av», «formål» og «virkning».

Nr. 4: Se noten til «opphøve eller svekke» og «offentlige liv».

Nr. 5: På linje med diskrimineringsvernet etter andre internasjonale konvensjoner er forskjellsbehandling usaklig dersom den ikke forfølger et legitimt formål eller ikke er rimelig og objektiv («reasonable and objective»), jf. ICJs rådgivende uttalelse i *Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem* (2024) [avsnitt 191 og 221](#). Se også General Recommendation No. 14 (1993) ([GC-1993-14-CERD](#)) og General Recommendation No. 30 (2004) ([GC-2004-30-CERD](#)) [avsnitt 4](#). I saken *Sefic mot Danmark* (sak [32/2003](#)) [avsnitt 7.2](#) fant CERD at et krav om at forsikringshaver måtte snakke dansk for å kunne kjøpe bilforsikring ikke utgjorde rasediskriminering, fordi forsikringsselskapet hadde vist til «reasonable and objective grounds» for språkkravet.

Karnov Lovkommentar 2a-1 til RDKN art. 1 ...menes...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har ikke utviklet en egen *bevislære*, noe som må forstås i lys av komiteens kompetanse, se kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 7 bokstav a. ICJ har på sin side lagt til grunn at det skal foretas en fri bevisvurdering på linje med domstolens alminnelige prinsipper for bevisvurderinger. Dette tilsvarer EMDs praksis etter EMK [artikkel 14](#), se *D.H. mfl. mot Tsjeckia* ([EMDN-2000-57325-2](#)) avsnitt 178.

ICJ bygger på at *bevisbyrden* som utgangspunkt ligger på den som påstår at det foreligger rasediskriminering, se *Ukraina mot Russland* avsnitt 169. Samtidig er det naturlig å tolke dommen slik at bevisbyrden snus dersom klageren først påviser at det foreligger forskjellsbehandling. Det ligger da til den andre parten å bevise at forskjellsbehandlingen har en annen årsak og/eller at denne er saklig, jf. *Ukraina mot Russland* avsnitt 238–239 og *Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem* (2024) avsnitt 205. Bevisbyrden for at disse andre årsakene ikke kan forklare forskjellsbehandlingen, hviler derimot på vedkommende som påstår at det foreligger diskriminering, jf. *Ukraina mot Russland* avsnitt 241 og 272.

CERD oppstiller en delt bevisbyrde slik at bevisbyrden snus dersom klageren kan påvise et *prima facie*-tilfelle av diskriminering. Se for eksempel General Recommendation No. 30 ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 24. I motsetning til etter ICJs praksis ligger det altså ikke på den som påstår at det har skjedd diskriminering, å bevise at andre årsaker ikke kan forklare forskjellsbehandlingen. CERDs praksis tilsvarer EMDs praksis etter EMK [artikkel 14](#) (se *D.H. mfl. mot Tsjeckia* ([EMDN-2000-57325-2](#)) avsnitt 177) og bevisbyrdereglene i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 37](#). Dersom bevisbyrdereglene ikke anvendes i praksis, kan dette i seg selv utgjøre et brudd på [artikkel 6](#), jf. *Zapescu mot Moldova* (sak [60/2016](#)) avsnitt 8.10.

CERD har ikke oppstilt et særskilt *beviskrav* i saker om rasediskriminering. I *Ukraina mot Russland* avsnitt 170–171 fant Den internasjonale domstolen at det må foreligge «convincing evidence» dersom det skal legges til grunn at det foreligger et «‘pattern’ of racial discrimination». I enkeltsaker er det neppe grunnlag for å oppstille et slikt skjerpet beviskrav.

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 1 ...enhver...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Konvensjonen opererer med en relativ bred forståelse av hva som kan utgjøre forskjellsbehandling. ICJ har uttalt at: «the Convention prohibits all forms and manifestations of racial discrimination, whether arising from the purpose of a given restriction or from its effect», jf. *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) avsnitt 112.

Forskjellsbehandling omfatter både handlinger og unnlater. Tilsvarende kan formålet med lovgivning, innretningen på lovgivningen og anvendelsen av denne utgjøre forskjellsbehandling, jf. *Ukraina mot Russland* avsnitt 225 og 302.

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 1 ...forskjellsbehandling...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Den engelske ordlyden bruker «distinction», som mer korrekt kan oversettes med «atskillelse». Termen «forskjellsbehandling», som brukes i den norske uoffisielle språkversjonen, er bredere og omfatter alle de fire alternativene som til sammen utgjør konvensjonens forskjellsbehandlingsbegrep.

Karnov Lovkommentar 5 til RDKN art. 1 ...begunstigelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Den engelske ordlyden bruker «preference», som er mer nøytralt enn «begunstigelse». «Preferanse» gir en mer dekkende oversettelse, jf. også [NOU 2002: 12 s. 87](#).

Konvensjonen beskytter mot diskriminering. Utenfor tilfellene som omfattes av [artikkel 1](#) nr. 4 og [artikkel 2](#) nr. 2, gir konvensjonen gir derfor ingen rett for grupper til å opprettholde begunstigelser som ikke tilkommer andre grupper, jf. General Recommendation No. 30 (2004) ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 7. I *D.F. mot Australia* (sak [39/2006](#)) fant CERD at det ikke forelå rasediskriminering i et tilfelle der australske myndigheter hadde opphevet regler som ga særlige trygderettigheter til personer som kom fra New Zealand. Opphevelsen gjorde at borgere av New Zealand ikke lenger ble særbehandlet, men ble behandlet på linje med andre immigranter.

CERD har uttalt at likebehandling av vesensforskjellige tilfeller kan utgjøre diskriminering etter rasediskrimineringskonvensjonen, se General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 8. Det finnes imidlertid ingen individklagesaker der CERD har funnet brudd på rasediskrimineringskonvensjonen på slikt grunnlag.

Karnov Lovkommentar 6 til RDKN art. 1 ...på grunn av...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må være en tilstrekkelig sammenheng mellom diskrimineringsgrunnlaget og forskjellsbehandlingen («based on»). Spørsmålet er i første rekke aktuelt for indirekte forskjellsbehandling, se noten til «virkning». Det er også et årsakskrav etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#).

Karnov Lovkommentar 7 til RDKN art. 1 ...rase...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Verken konvensjonsteksten eller CERD har definert hva som menes med «rase» («race»). Termen benyttes også i SP [artikkel 2](#) nr. 1, men er heller ikke der definert. Om forskjellen på «rase» og «etnisk opprinnelse» se EMDs dom i *Sejdic og Finci mot Bosnia-Hercegovina* ([EMDN-2006-27996](#)) avsnitt 43.

Rase er ikke særskilt angitt som et eget diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd, men karakteristikk som man etter rasediskrimineringskonvensjonen kan henføre til oppfatninger om «rase», kan innpasses i «etnisitet», «religion» og «livssyn» i [§ 6](#) første ledd siste punktum, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.1.8.4](#). At man har valgt å ikke følge rasediskrimineringskonvensjonen ved å bruke termen «rase» i norsk rett, beror på et bevisst lovgivervalg, se [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) punkt 10.1.8.4](#). CERD har gjennom en rekke «concluding observations» anmodet Norge om å ta inn «rase» i likestillings- og diskrimineringsloven, uten at Norge har ønsket å etterkomme dette.

Karnov Lovkommentar 8 til RDKN art. 1 ...hudfarge...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Hudfarge» («colour» i konvensjonens terminologi) er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd annet punktum. Om innholdet i begrepet i norsk rett, se [Prop. 81 L \(2016–2017\) s. 82](#).

Karnov Lovkommentar 9 til RDKN art. 1 ...avstamning...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har tolket begrepet «descent» («avstamning») slik at det også omfatter diskriminering basert på sosial status, herunder kaste, jf. General Recommendation No. 29 (2002) ([GC-2002-29-CERD](#)).

«Avstamning» er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd annet punktum. I [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 89](#) er det lagt til grunn at «avstamning» i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd omfatter kaste, klan og stamme.

Karnov Lovkommentar 10 til RDKN art. 1 ...nasjonal...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«National origin» («nasjonal opprinnelse») er ikke definert i konvensjonen. Begrepet er imidlertid tolket av ICJ i saken *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)). ICJ tok kun stilling til om begrepet omfattet gjeldende statsborgerskap, men ut fra premissen er det naturlig å forstå domstolen slik at begrepet sikter til nasjonaliteten man har ved fødsel («country of origin»), jf. avsnitt [81](#), [86](#) og [94](#).

Ut fra ordlyden og forarbeidene er det ikke klart om «national origin» sikter til statsborgerskapet man har ved fødsel (nasjonalitet i rettslig forstand) eller den nasjonale gruppen man tilhører ved fødsel (nasjonalitet i etnografisk forstand). *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) gir kanskje mest støtte for den første tolkningen, men avklarer ikke spørsmålet. Konvensjonen verner både mot diskriminering på grunnlag av «national origin» og «ethnic origin», og tolkningsspørsmålet har derfor begrenset betydning i praksis, jf. også *Utredning av forbud mot rasediskriminering* [s. 8](#).

«Nasjonal opprinnelse» er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd annet punktum og betyr der «fødested, landbakgrunn og sted hvor man har hatt sin oppvekst eller har sin bakgrunn fra», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) s. 82](#).

Rasediskrimineringskonvensjonen tillater forskjellsbehandling mellom egne borgere og utlendinger, se [artikkel 1](#) nr. 2 og 3. Nasjonal opprinnelse omfatter ikke forskjellsbehandling på grunnlag av statsborgerskapet man har i dag, jf. *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) avsnitt [78–105](#), se særlig avsnitt [94–95](#). Statsborgerskap er heller ikke omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd, men det følger av forarbeidene at «det kan tenkes» at forskjellsbehandling på grunn av statsborgerskap kan rammes av forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 88](#).

Karnov Lovkommentar 11 til RDKN art. 1 ...eller...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsgrunnlagene er alternative, og det er ikke et hierarki mellom dem i form av at forskjellsbehandling lettere aksepteres som saklig for visse diskrimineringsgrunnlag.

Karnov Lovkommentar 12 til RDKN art. 1 ...etnisk...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rasediskrimineringskonvensjonen definerer ikke hva som menes med «ethnic origin» («etnisk opprinnelse»). ICJ har tolket ordlyden i [artikkel 1](#) nr. 1 slik at den retter seg mot «real or perceived» «inherent characteristics» som foreligger ved personer fra fødsel, se *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) avsnitt [81](#) og [86](#). Ut fra en slik tolkning må gruppen enten ha eller oppfattes å ha minst ett objektivt trekk som skiller gruppen fra andre grupper, for at det skal være tale om en etnisitet. At gruppen har en egen politisk identitet eller politisk tilhørighet, er ikke relevant, jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 200.

At gruppen opplever seg selv som en gruppe, er ikke i seg selv tilstrekkelig. Vektleggingen av selvidentifisering som sentralt kriterium for fastleggingen av hva som er en etnisk gruppe, i [NOU 2002: 12 s. 88](#) kan derfor oppfattes å gå lenger enn konvensjonen gir dekning for. Sosiale forskjeller vil derimot kunne omfattes av diskrimineringsvernet etter andre konvensjoner som omfatter diskriminering på grunnlag av «annen status» («other status»), herunder EMK [artikkel 14](#) og SP [artikkel 2](#) nr. 1.

«Etnisitet» er omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) første ledd første punktum. Det er ikke gitt noen uttømmende definisjon av termen i forarbeidene, jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) s. 82](#).

Karnov Lovkommentar 13 til RDKN art. 1 ...formål...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Formål» («purpose») tydeliggjør at diskrimineringsforbudet omfatter *direkte* diskriminering. «Direct discrimination» er etter rasediskrimineringskonvensjonen usaklig forskjellsbehandling basert på et av diskrimineringsgrunnlagene foretatt med hensikt («purposive or intentional discrimination»), se General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 7. Begrepet «direkte forskjellsbehandling» har derfor et snevrere virkeområde enn forbudet mot direkte diskriminering i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 7](#) jf. [§ 6](#).

Dersom det først foreligger direkte forskjellsbehandling, vil det også være årsakssammenhengen mellom diskrimineringsgrunnlaget og forskjellsbehandlingen. Det er også vanskelig å se for seg at slik forskjellsbehandling vil være saklig.

Karnov Lovkommentar 14 til RDKN art. 1 ...virkning...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

«Virkning» («effect») viser at diskrimineringsforbudet også omfatter *indirekte* diskriminering. ICJ definerer indirekte forskjellsbehandling som «a measure, despite being apparently neutral, [that] produces a disparate adverse effect on the rights of a person or a group distinguished by race, colour, descent, or national or ethnic origin, unless such an effect can be explained in a way that does not relate to the prohibited grounds in Article 1, paragraph 1», jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 196.

CERD har ikke gitt noen egentlig definisjon av termen «indirect discrimination», se General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 7. I General Recommendation No. 37 ([GC-2025-37-CERD](#)), som gjelder ikke-diskriminering og helse, uttaler imidlertid komiteen i avsnitt 7 at diskrimineringsforbudet i konvensjonen omfatter både «acts or omissions, taken pursuant to laws, policies or practices that disproportionately disadvantage racial or ethnic groups» og handlinger og unnlatelser «that have an unjustifiable disparate impact upon racial or ethnic groups».

Handlingen trenger ikke å ha en diskriminerende hensikt, jf. [NOU 2002: 12 s. 89](#) og *Zapescu mot Moldova* (sak [60/2016](#)) avsnitt 8.6. Det vil foreligge brudd dersom nasjonale domstoler krever at klageren beviser diskrimineringshensikt, jf. *Laurent Gabre Gabaroum mot Frankrike* (sak [52/2012](#)) avsnitt 7.2.

Ikke enhver nøytral praksis som slår ulikt ut for ulike grupper utgjør indirekte forskjellsbehandling, forskjellsbehandlingen må kunne tilskrives diskrimineringsgrunnlaget, jf. ordlyden «på grunn av». ICJ har tolket dette vilkåret forholdsvis strengt. I *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) avsnitt 112 viste domstolen til at tiltak som var rettet mot statsborgere fra Qatar (statsborgerskap er ikke et diskrimineringsgrunnlag), kunne ha sekundære eller underordnede virkninger for personer som var født i Qatar, eller med foreldre derfra (som omfattes av «nasjonal opprinnelse»), men at det ikke var tilstrekkelig til å etablere rasediskriminering i rasediskrimineringskonvensjonens forstand.

Tilsvarende la domstolen i [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 196 til grunn at «mere collateral or secondary effects» ikke er tilstrekkelig, se også subsumsjonen i avsnitt 214, 248 og 305. I *E.I.F. mot Nederland* (sak [15/1999](#)) avsnitt 4.6 og 6.2 fant CERD ikke årsakssammenheng mellom noen rasistiske holdninger og det forhold at klageren måtte forlate politiakademiet. Se også ICJs avgjørelse om jurisdiksjon i saken [Aserbajdsjan mot Armenia](#) (2024) avsnitt 95–99 og CERDs avgjørelse i *Sajjad Hussain mot Norge* ([CERD-2018-63](#)) avsnitt 7.5–7.6.

Rasediskrimineringskonvensjonen kan samtidig neppe tolkes slik at diskrimineringsgrunnlaget må utgjøre den eneste årsaken til forskjellsbehandlingen. Trolig er det tilstrekkelig at diskrimineringsgrunnlaget er en signifikant årsak, jf. Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 134–135. I *Murat Er mot Danmark* (sak [40/2007](#)) ønsket en privat arbeidsgiver som tilbød praksisplasser, ikke lærlinger fra visse minoriteter. Danske myndigheter anførte at det ikke forelå forskjellsbehandling, ettersom klagerens akademiske prestasjoner gjorde at han uansett ikke ville fått praksisplassen. CERD slo fast at det forelå rasediskriminering i og med at klagerens muligheter til å søke praksisplass var begrenset på grunn av hans etnisitet.

Det er ikke et krav at indirekte forskjellsbehandling bevises gjennom bruk av statistiske data, jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 174. Se også EMDs dom i *D.H. mfl. mot Tsjekkia* ([EMDN-2000-57325-2](#)) avsnitt 180. CERD har fremholdt at indirekte forskjellsbehandling bare kan bevises indirekte («circumstantially»), jf. [L.R. mfl. mot Slovakia](#) (sak nr. 31/2003) avsnitt 10.4.

Karnov Lovkommentar 15 til RDKN art. 1 ...opphøve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskjellsbehandlingen må føre til en form for negativ konsekvens innenfor ett eller flere av områdene som dekkes av menneskerettighetene, jf. [NOU 2002: 12 punkt 6.2.2.4](#). Det må være tale om konkrete negative utslag for vedkommende klager, se *M.T. mot Estland* (sak [64/2018](#)) avsnitt 6.5 og *Hermansen mfl. mot Danmark* (sak [44/2009](#)) avsnitt 6.2. Se også kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 7 om «victim»-kravet.

Karnov Lovkommentar 16 til RDKN art. 1 ...politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Sivile rettigheter er ikke særskilt nevnt i [artikkel 1](#), men er omfattet av rettighetene i [artikkel 5](#). CERD har uttalt at forbudet mot rasediskriminering ikke er begrenset til visse typer rettigheter, men gjelder for alle menneskerettigheter som reguleres av offentlige myndigheter, jf. General Recommendation No. 14 (1993) ([GC-1993-14-CERD](#)) avsnitt 3 og General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 9.

Karnov Lovkommentar 17 til RDKN art. 1 ...andre områder...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Angivelsen er ikke uttømmende («any other field of public life»).

Karnov Lovkommentar 18 til RDKN art. 1 ...offentlige liv...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er uklart hvordan avgrensningen til «det offentlige liv» («public life») skal forstås. Ved inkorporasjon i norsk rett ble det lagt til grunn at begrepet ikke skal leses som en avgrensning mot

diskriminering foretatt av private eller diskriminering innenfor den private sfære, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 30](#). Dette må som utgangspunkt være riktig. Flere av rettighetene som er angitt i [artikkel 5](#), kan henføres til den private sfære, og statene har en positiv forpliktelse til å etterforske diskriminering foretatt av private, jf. [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d og General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 9 og 23.

Avgrensningen til «det offentlige liv» viser like fullt at det finnes en privat sfære som konvensjonen ikke griper inn i. Statene er med andre ord ikke forpliktet til å gripe inn i alle private relasjoner, jf. Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 130 og 139. Rekkevidden av denne sfæren er uklar.

Ved ratifikasjon av rasediskrimineringskonvensjonen [reserverte](#) USA seg mot [artikkel 1](#) og uttalte at man tolket «offentlig liv» som å bety det samme som offentlig adferd, som kan reguleres av offentlige myndigheter i henhold til den amerikanske grunnloven. Dette må avgrenses mot privat adferd, som ikke kan reguleres.

Karnov Lovkommentar 19 til RDKN art. 1 2. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Konvensjonen omfatter ikke forskjellsbehandling mellom en konvensjonsstats egne statsborgere og utlendinger, se for eksempel *Diop mot Frankrike* ([sak 2/1989](#)) avsnitt 6.6 og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 89–90](#).

Rekkevidden av unntaket i [artikkel 1](#) nr. 2 har vært trukket i tvil av CERD. I General Recommendation No. 30 (2004) ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 2–4 tolket komiteen [artikkel 1](#) nr. 2 innskrenkende og uttrykte at usaklig forskjellsbehandling basert på statsborgerskap eller oppholdsstatus utgjør rasediskriminering. ICJ tok i *Qatar mot De forente arabiske emirater* ([ICJ-2021-172j](#)) [avsnitt 100](#) avstand fra CERDs tolkning i General Comment No. 30 og avklarer at konvensjonen ikke er til hinder for at det forskjellsbehandles mellom statsborgere og utlendinger ([avsnitt 83](#)). Det er derfor også grunn til å tro at tolkningen av [artikkel 1](#) nr. 2 som legges til grunn i [NOU 2002: 12 s. 89](#), går lenger enn det konvensjonen gir dekning for.

At forskjellsbehandling basert på statsborgerskap kan være saklig, følger også av SP artikkel [12](#), [13](#) og [25](#).

Karnov Lovkommentar 20 til RDKN art. 1 ...overfor...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om forskjellsbehandling av utlendinger kontra egne statsborgere ikke omfattes av rasediskrimineringskonvensjonen, er CERD på vakt mot rasediskriminering som «skjuler» seg bak forskjellsbehandling basert på statsborgerskap. Se for eksempel *Habassi mot Danmark* ([CERD-1997-10](#)) avsnitt 9.3, hvor komiteen vurderte «the real reasons» bak et vilkår om dansk statsborgerskap for å ta opp lån i en bank.

Karnov Lovkommentar 21 til RDKN art. 1 ...ikke-statsborgere...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Unntaket omfatter også situasjoner der personer med midlertidig oppholdstillatelse gis mer begrensede rettigheter enn statsborgere eller personer med permanent oppholdstillatelse, jf. *A.M.M. mot Sveits* ([CERD-2012-50](#)) avsnitt 8.5–8.6.

Karnov Lovkommentar 21a til RDKN art. 1 ...forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller beguns...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppstillingen tilsvarende begrepene som brukes i første ledd, og viser at første ledd ikke omfatter noen former for forskjellsbehandling mellom statsborgere og utlendinger.

Karnov Lovkommentar 22 til RDKN art. 1 3. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd komplementerer andre ledd og slår fast at rasediskrimineringskonvensjonen som utgangspunkt ikke får anvendelse for regler om statsborgerskap. Bestemmelsen tydeliggjør at det for eksempel kan oppstilles ulike regler for erverv av statsborgerskap ved henholdsvis fødsel og bevilling, så fremt reglene ikke diskriminerer personer av en bestemt nasjonalitet. Se i den sammenheng også [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 286.

Bestemmelsen er ikke antatt å være til hinder for at det oppstilles særlige fordelaktige regler om erverv av statsborgerskap for visse nasjonaliteter, jf. *Utredning av forbud mot rasediskriminering* s. 8. Se for eksempel statsborgerloven [kapittel 4](#).

Bestemmelsen må samtidig tolkes i lys av [artikkel 5](#) bokstav d punkt iii. Sammenhengen mellom de to bestemmelsene er ikke helt intuitiv, men har blitt tolket slik at [artikkel 5](#) bokstav d punkt iii er til hinder for at noen *fratas* statsborgerskap på grunnlag av et av diskrimineringsgrunnlagene i [artikkel 1](#) nr. 1, se General Recommendation No. 30 ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 14 og *Utredning av forbud mot rasediskriminering* s. 8.

Karnov Lovkommentar 23 til RDKN art. 1 ...nasjonalitet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er uklart om «nasjonalitet» («nationality») her skal tolkes i betydningen «statsborgerskap» (på samme måte som «nationality» for øvrig i tredje ledd) eller i etnografisk forstand (slik «national origin» muligens skal forstås i første ledd). Ved ratifikasjon av rasediskrimineringskonvensjonen i norsk rett ble den første tolkningen lagt til grunn, se *Utredning av forbud mot rasediskriminering* s. 8. Thornberry tar derimot til orde for den siste tolkningen, jf. Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 144–145 og 158.

Karnov Lovkommentar 24 til RDKN art. 1 4. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd gjelder positiv forskjellsbehandling eller positiv særbehandling. Positiv særbehandling er særlige tiltak som foretas overfor én eller flere grupper med sikte på å oppnå *de facto* likhet. Se [HR-2022-350-A avsnitt 52](#) om begrepet i norsk rett. Bestemmelsen må tolkes i lys av den parallelle pliktbestemmelsen i [artikkel 2](#) nr. 2.

Positiv særbehandling er noe annet enn statenes positive forpliktelse til å sikre konvensjonens rettigheter, se [stjernenoten](#) til rasediskrimineringskonvensjonen.

CERD har utarbeidet en egen generell kommentar om positiv særbehandling – General Recommendation No. 32 (2009): The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of Racial Discrimination ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt [19–27](#).

Karnov Lovkommentar 25 til RDKN art. 1 ...Særlige tiltak...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

«Tiltak» («special measures») skal forstås bredt. CERD har lagt til grunn at termen omfatter «the full span of legislative, executive, administrative, budgetary and regulatory instruments, at every level in the State apparatus, as well as plans, policies, programmes and preferential regimes», jf. General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 13.

Karnov Lovkommentar 26 til RDKN art. 1 ...utelukkende...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 21.

Karnov Lovkommentar 27 til RDKN art. 1 ...tilfredsstillende framgang...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke et krav at gruppen har vært utsatt for historisk diskriminering. Positive særbehandlingstiltak skal reparere forskjeller som eksisterer i dag. Se General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 22.

Karnov Lovkommentar 28 til RDKN art. 1 ...rasemessig eller etnisk...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepsbruken rundt hvilke grupper som vernes av konvensjonens bestemmelser, er ofte forvirrende. Det er uklart hvorfor [artikkel 1](#) nr. 4 bare viser til «racial or ethnic groups» og ikke til alle gruppene som omfattes av [artikkel 1](#) nr. 1, og om forskjellen er tilsiktet. CERD har tolket bestemmelsen slik at «special measures» («tiltak») kan foretas overfor alle grupper som omfattes av [artikkel 1](#) nr. 1, jf. General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 24.

Karnov Lovkommentar 29 til RDKN art. 1 ...nødvendig beskyttelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Se General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 23.

Karnov Lovkommentar 30 til RDKN art. 1 ...skal ikke anses som rasediskriminering...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Positiv særbehandling er ikke et unntak fra diskrimineringsforbudet, men en del av definisjonen av rasediskriminering i [artikkel 1](#), jf. General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 20.

Karnov Lovkommentar 31 til RDKN art. 1 ...oppretholdes atskilte rettigheter...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbeholdet tar særlig sikte på tiltak som opprettholder segregasjon eller apartheid mellom ulike grupper, se [artikkel 3](#). CERD har fremholdt at unntaket skal forstås snevert, og er ikke er til hinder for at det treffes særlige tiltak overfor for eksempel urfolk, jf. General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 26.

Særlige tiltak er noe annet enn særlige rettigheter som tilligger ulike grupper – som for eksempel samenes rett til reindrift i områder der reindrift har vært utøvd i alders tid. Dette er permanente rettigheter og ikke midlertidige særbehandlingstiltak, jf. General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 15.

Karnov Lovkommentar 32 til RDKN art. 1 ...ulik rasemessig tilhørighet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har tolket [artikkel 1](#) nr. 1 og 4 slik at konvensjonsstatene skal utarbeide statistikk over innbyggernes etniske bakgrunn, basert på hvilken gruppe innbyggerne selv identifiserer seg som medlemmer av, se General Recommendation No. 8 ([GC-1990-8-CERD](#)). Norge har gjentatte ganger fått kritikk for ikke å utarbeide slik statistikk, se blant annet [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) s. 2.

Karnov Lovkommentar 33 til RDKN art. 1 ...ikke skal bestå etter at de mål som lå til grunn for tiltake...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Særlige tiltak er nødvendigvis midlertidige. Konvensjonen stiller ingen samtidig ingen tidsfrist for hvor lenge særlige tiltak kan vare. Se General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 27.

Art 2.

1. Konvensjonspartene fordømmer rasediskriminering og forplikter seg til, uten opphold og med alle egnede midler, å føre en politikk som tar sikte på å avskaffe alle former for rasediskriminering og øke forståelsen mellom alle raser, og for dette formål
 - a. forplikter hver konvensjonspart seg til ikke å ta del i noen handling eller praksis som innebærer rasediskriminering overfor personer, grupper av personer eller institusjoner, og å sørge for at alle offentlige myndigheter og offentlige institusjoner, på nasjonalt og lokalt nivå, handler i tråd med denne forpliktelse,
 - b. forplikter hver konvensjonspart seg til ikke å oppmuntre til, forsvare eller støtte rasediskriminering fra noen personers eller organisasjoners side,
 - c. skal hver konvensjonspart treffe effektive tiltak for å gjennomgå offentlig politikk på nasjonalt og lokalt nivå, og endre, oppheve eller sette ut av kraft alle lover og forskrifter som fører til rasediskriminering, eller som opprettholder rasediskriminering der dette forekommer,
 - d. skal hver konvensjonspart med alle egnede midler, herunder lovgivning om forholdene tilsier det, forby og bringe til opphør rasediskriminering fra enhver persons, gruppes eller organisasjons side,
 - e. forplikter hver konvensjonspart seg til, når det er hensiktsmessig, å fremme organisasjoner og bevegelser som driver integreringsarbeid på tvers av raser, samt andre tiltak som tar sikte på fjerne rasemessige barrierer, og å motarbeide alt som bidrar til å øke raseskillet.
2. Konvensjonspartene skal, når forholdene tilsier det, treffe særlige og konkrete tiltak på de sosiale, økonomiske, kulturelle og andre områder for å sikre at grupper eller enkeltpersoner med en bestemt rasemessig tilhørighet får tilfredsstillende utvikling og beskyttelse, slik at de kan nyte sine menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på like vilkår. Disse tiltakene skal ikke under noen omstendighet medføre at det opprettholdes forskjellige eller atskilte rettigheter for grupper med ulik rasemessig tilknytning etter at de mål som lå til grunn for tiltakene, er nådd.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a2

Karnov Lovkommentar 1 til RDKN art. 2 1. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 2](#) nr. 1 pålegger konvensjonsstatene å bekjempe rasediskriminering. Forpliktelsene er vidt formulert, og bokstav a, c og d går i en viss grad over i hverandre. Bestemmelsen kan betraktes som en overbygning for konvensjonens øvrige bestemmelser, hvor [artikkel 4](#) og [artikkel 7](#) bygger ut forpliktelsene i [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d. [Artikkel 5](#) viser til og operasjonaliserer [artikkel 2](#) nr. 1.

[Artikkel 2](#) nr. 1 pålegger statene forpliktelser (som pliktsubjekt) og gir etter sin ordlyd ikke direkte rettigheter til enkeltpersoner. Gitt bestemmelsens utforming kan det spørres om den har selvkraft og kan påberopes direkte for norske domstoler, se [stjernenoten](#) til rasediskrimineringskonvensjonen.

Komiteen har lagt til grunn at den kan behandle individklagesaker som omhandler brudd på [artikkel 2](#), men gjør dette typisk sammen med andre konvensjonsbestemmelser, som artikkel 4 eller 6. Se *Gelle mot Danmark* (sak [34/2004](#)) avsnitt 7.5, *Habassi mot Danmark* ([CERD-1997-10](#)) avsnitt 10 og *V.S. mot Slovakia* (sak [56/2014](#)) avsnitt 7.4.

I [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024), fant ICJ at Israel på en rekke punkter brøt rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 2](#). Domstolen tar ikke stilling til hvilken av bestemmelsene i [artikkel 2](#) som er aktuell.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 2 ...fordømmer...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Fortalen til [artikkel 2](#) nr. 1 ble ved ratifikasjon av rasediskrimineringskonvensjonen ansett som en «programerklæring», jf. *Utredning av forbud mot rasediskriminering* [s. 9](#).

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 2 ...rasediskriminering...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [artikkel 1](#) nr. 1.

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 2 ...alle egnede midler...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet er vidt. Se noten til [artikkel 1](#) nr. 4.

Karnov Lovkommentar 6 til RDKN art. 2 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav a retter seg mot statens egne handlinger og pålegger offentlige myndigheter som sådan ikke å diskriminere.

Karnov Lovkommentar 7 til RDKN art. 2 ...lokalt nivå...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter kommuner, jf. General Recommendation No. 15 (1993) ([GC-1993-15-CERD](#)) avsnitt 7 og *L.R. mfl. mot Slovakia* (sak [nr. 31/2003](#)) avsnitt 6.3.

Fagforeninger faller utenfor, jf. *Zentralrat Deutscher Sinti und Roma mot Tyskland* (sak [38/2006](#)) avsnitt 7.5.

Karnov Lovkommentar 8 til RDKN art. 2 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Mens bokstav a retter seg mot offentlige organer, retter bokstav b seg mot andre aktører som mottar statens støtte.

Karnov Lovkommentar 8a til RDKN art. 2 ...støtte...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Støtte» («sponsor») tolkes vidt og kan omfatte økonomisk støtte.

Karnov Lovkommentar 9 til RDKN art. 2 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rasediskrimineringskonvensjonen ble ratifisert av Norge for over femti år siden, og bestemmelsen antas i utgangspunktet å ha liten praktisk betydning i dag. CERD har likevel vist til bestemmelsen i sin praksis om urfolk i kombinasjon med [artikkel 2](#) nr. 2, se *Ågren mfl. mot Sverige* (sak [54/2013](#)) avsnitt 6.13–6.15, *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 9.6 og *Pérez Guartambel mot Ecuador* (sak [61/2017](#)) avsnitt 4.7.

Karnov Lovkommentar 10 til RDKN art. 2 1. ledd bokstav d.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er blant de mest sentrale i konvensjonen og pålegger statene å treffe egnede tiltak for å motvirke rasediskriminering. Bestemmelsen brukes aktivt av komiteen for å gi anbefalinger i anledning «concluding observations» til statsrapporter. Komiteen ber for eksempel regelmessig statene om å vedta diskrimineringslovgivning og straffebestemmelser mot rasediskriminering, jf. [artikkel 4](#).

CERD har fremholdt at bestemmelsen innebærer en forpliktelse til *ex officio* å etterforske det en mistenker er rasistisk motiverte handlinger, jf. *A.S. mot Russland* (sak [45/2009](#)) avsnitt 7.4 og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.3. Bestemmelsen har betydelige paralleller til [artikkel 6](#), og CERD vurderer ofte begge bestemmelsene parallelt. Se kommentarene til [artikkel 6](#).

Karnov Lovkommentar 12 til RDKN art. 2 ...om forholdene tilsier det...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d medfører ikke en ubetinget plikt til å treffe lovgivningstiltak. Staten er kun forpliktet til å treffe tiltak ved lovgivning dersom omstendighetene i den enkelte stat gjør det nødvendig, jf. [St.prp. nr. 107 \(1969–70\) s. 3](#) og *Utredning av forbud mot rasediskriminering s. 9*.

Karnov Lovkommentar 12a til RDKN art. 2 ...forby...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 2](#) nr. 1 medfører ikke nødvendigvis en plikt til å straffesanksjonere, sml. [artikkel 4](#). I stedet pålegges statene å innføre og håndheve den til enhver tid mest hensiktsmessige lovgivning, jf. [NOU 2002: 12 s. 181](#). I [NOU 2002: 12](#) utelukket likevel ikke utvalget at [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d i visse tilfeller kan medføre en plikt til å straffesanksjonere som går utover [artikkel 4](#), forutsatt at straff er den mest hensiktsmessige reguleringen. All den tid det er uklart om [artikkel 2](#) er selvkraftig, kan [artikkel 2](#) neppe anvendes som grunnlag for straff etter intern rett.

Karnov Lovkommentar 13 til RDKN art. 2 ...enhver persons, gruppes eller organisasjons side...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter diskriminering foretatt av private aktører. Se for eksempel *Habassi mot Danmark* (CERD-1997-10).

Karnov Lovkommentar 14 til RDKN art. 2 2. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder positiv særbehandling og må sees i lys av [artikkel 1](#) nr. 4. Bestemmelsen er rettet mot konvensjonsstatene, og CERD har så langt veket tilbake fra å karakterisere positiv særbehandling som en rettighet.

Bestemmelsen er tolket i General Recommendation No. 32 (2009): The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of Racial Discrimination ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 28–35. Generelt fremhever komiteen at «special measures» skal være «appropriate to the situation to be remedied, be legitimate, necessary in a democratic society, respect the principles of fairness and proportionality, and be temporary», jf. avsnitt 16.

I sin tilbakemelding på Norges kombinerte 23. og 24. statsrapport anbefalte komiteen Norge om å iverksette positive særbehandlingstiltak overfor rom og tatere/romanifolk, jf. [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) avsnitt 23–24.

Karnov Lovkommentar 15 til RDKN art. 2 ...skal, når forholdene tilsier det...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordene «skal» («shall») og «når forholdene tilsier det» («when circumstances so warrant») reiser, lest i sammenheng, spørsmål om hvorvidt statene plikter å treffe positive særbehandlingstiltak, eller om dette er noe som ligger til statenes skjønnsmargin. CERD har i General Recommendation No. 32 ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 30 tolket bestemmelsen slik at staten i visse tilfeller plikter å treffe særbehandlingstiltak. Tolkningen er omstridt, og USA har bestridt CERDs forståelse, se Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 227–228. Norske myndigheter la tilsynelatende en tilsvarende forståelse som USA til grunn ved ratifikasjonen, jf. *Utredning av forbud mot rasediskriminering* [s. 9](#), hvor bestemmelsen omtales som en «programerklæring».

Karnov Lovkommentar 16 til RDKN art. 2 ...særlige og konkrete tiltak...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 1](#) nr. 4 bruker ordene «særlige tiltak» («special measures»), og ikke «særlige og konkrete tiltak» («special and concrete measures») som i [artikkel 2](#) nr. 2. Det er ingen holdepunkter for at [artikkel 1](#) nr. 4 og [artikkel 2](#) nr. 2 her skal tolkes ulikt, jf. General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 32.

Karnov Lovkommentar 17 til RDKN art. 2 ...andre områder...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Listen er ikke uttømmende. CERD tolker bestemmelsen slik at det kan innføres positive særbehandlingstiltak innenfor alle områder som omfattes av [artikkel 5](#), jf. General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 33.

Karnov Lovkommentar 18 til RDKN art. 2 ...rasemessig tilhørighet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrensningen til «rasemessige grupper» skal neppe tas helt på ordet. CERD har tolket bestemmelsen slik at «special measures» kan foretas overfor alle grupper som omfattes av [artikkel 1](#) nr. 1, og ikke bare overfor ulike «raser», jf. General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 24.

Karnov Lovkommentar 18a til RDKN art. 2 ...tilfredsstillende utvikling og beskyttelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Komiteen har fremhevet at positive særbehandlingstiltak er aktuelt for å sikre urfolk «recognition of ... rights over their traditional territories, based on immemorial usage and indigenous customary law», se *Ågren mfl. mot Sverige* (sak [54/2013](#)) avsnitt 6.13–6.15 og *Pérez Guartambel mot Ecuador* (sak [61/2017](#)) avsnitt 4.7.

Karnov Lovkommentar 19 til RDKN art. 2 ...etter at de mål som lå til grunn for tiltakene, er nådd...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkårene for når «særlige tiltak» skal oppheves, er ulikt formulert i [artikkel 1](#) nr. 4 og [artikkel 2](#) nr. 2. I General Recommendation No. 32 (2009) ([GC-2009-32-CERD](#)) avsnitt 35 har CERD uttalt at de mer utførlige vilkårene i [artikkel 1](#) nr. 4 gjelder tilsvarende for [artikkel 2](#) nr. 2.

Art 3.

Konvensjonspartene fordømmer spesielt raseskille og apartheid, og forplikter seg til å hindre, forby og fjerne all slik praksis på territorier under deres jurisdiksjon.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a3

Karnov Lovkommentar 1 til Art 3.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 3](#) omfatter to «particularly severe forms of racial discrimination», jf. *Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem* (2024) avsnitt 225. Bestemmelsen kan således forstås som en skjerping av konvensjonsstatenes plikter etter [artikkel 2](#) («particularly»).

Ved ratifikasjonen av rasediskrimineringskonvensjonen ble [artikkel 3](#) oppfattet å utelukkende rette seg mot apartheidregimet i Sør-Afrika, jf. *Utredning av forbud mot rasediskriminering s. 9*. I [NOU 2002: 12 s. 90](#) legges det derfor også til grunn at bestemmelsen har «liten praktisk betydning i dag». Etter apartheidregimets fall har CERD forsøkt å fylle bestemmelsen med innhold ved å anvende den på tilfeller av *de facto* segregasjon mellom ulike grupper. CERD har vist til [artikkel 3](#) i «concluding observations» til statsrapporter fra land i Øst-Europa (hva angår romfolk) og i rapporter fra Israel hva angår palestinerne. ICJs rådgivende uttalelse i *Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem* (2024) viser at bestemmelsen fortsatt kan ha betydning i dag. Det finnes ingen individklager der CERD har funnet brudd på bestemmelsen.

På samme måte som for [artikkel 2](#) er det uklart om [artikkel 3](#) er selvkraftig. Se kommentarene til [artikkel 2](#).

Det er neppe nødvendig å først vurdere [artikkel 1](#) for å avgjøre saker etter [artikkel 3](#). Ettersom [artikkel 3](#) rammer særlig alvorlig rasediskriminering, er det imidlertid vanskelig å se for seg saker som omfattes av [artikkel 3](#), som ikke også utgjør rasediskriminering etter [artikkel 1](#).

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 3 ...raseskille...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Den autoritative engelske ordlyden benytter «racial segregation», som kan oppfattes som noe videre enn «raseskille».

Det er ikke klart hva som skal til for at det foreligger «racial segregation». I [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 225 tok ikke ICJ stilling til hvilket av de to alternativene i [artikkel 3](#) Israels handlinger ble subsumert under, og tolket heller ikke bestemmelsen i særlig grad. Ut fra subsumsjonen virker likevel det sentrale for vurderingen å være om det foreligger en nær total separasjon mellom ulike etniske eller nasjonale grupper.

I General Recommendation No. 19 (1995) ([GC-1995-19-CERD](#)) uttaler CERD at også handlinger foretatt av private kan medføre segregasjon (f.eks. med hensyn til bosettingsmønstre), og at segregasjon ikke forutsetter statlig politikk.

Karnov Lovkommentar 2a til RDKN art. 3 ...og...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 3](#) forbyr både «racial segregation» og «apartheid», men det er ikke klart hvordan disse eventuelt skal avgrenses mot hverandre. I [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 229 fant ICJ at [artikkel 3](#) var brutt, men tok ikke stilling til hvilket av de to alternativene Israels handlinger ble subsumert under.

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 3 ...apartheid...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Apartheid» tok særlig sikte på apartheidregimet i Sør-Afrika, og det er uklart hvilken betydning alternativet har i dag.

Apartheid er i dag definert som en forbrytelse mot menneskeheten i Romavedtektene [artikkel 7](#) nr. 1 bokstav j. Det er ikke klart om definisjonen i rasediskrimineringskonvensjonen og i Romavedtektene har fullt ut samme innhold.

Art 4.

Konvensjonspartene fordømmer all propaganda og alle organisasjoner som er basert på ideer eller teorier om at en rase eller gruppe mennesker av en bestemt hudfarge eller etnisk opprinnelse er andre overlegen, eller som søker å rettferdiggjøre eller fremme rasehat og rasediskriminering i enhver form, og de forplikter seg til å treffe øyeblikkelige og positive tiltak med sikte på å fjerne all diskriminering eller tilskyndelse til diskriminering, idet det tas behørig hensyn til prinsippene nedfelt i Verdenserklæringen om menneskerettighetene og de rettigheter som er uttrykkelig fastslått i artikkel 5 i denne konvensjon, og de skal for dette formål blant annet

- a. erklære at enhver spredning av ideer basert på tanken om rasemessig overlegenhet eller rasehat, enhver tilskyndelse til rasediskriminering, så vel som enhver voldshandling eller tilskyndelse til voldshandling mot en rase eller gruppe personer av en annen hudfarge eller etnisk opprinnelse, samt enhver støtte til rasistisk virksomhet, herunder økonomisk støtte, er en straffbar handling,
- b. erklære at organisasjoner og organisert og annen propagandavirksomhet som fremmer og tilskynder til rasediskriminering, er ulovlig og forbudt, og at det er straffbart å delta i slike organisasjoner eller slik virksomhet,
- c. ikke tillate at offentlige myndigheter eller offentlige institusjoner, på nasjonalt eller lokalt nivå, fremmer eller tilskynder til rasediskriminering.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a4

Karnov Lovkommentar 1 til Art 4.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 4](#) retter seg spesifikt mot rasistiske ytringer og organisasjoner og kan anses som en spesifisering av konvensjonsstatenes forpliktelser etter [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d.

[Artikkel 4](#) pålegger statene en positiv forpliktelse til å treffe adekvate lovgivningstiltak og til å håndheve reglene, jf. General Recommendation No. 7 (1985) ([GC-1985-7-CERD](#)) og General Recommendation No. 15 (1993) ([GC-1993-15-CERD](#)) avsnitt 2, *L.K. mot Nederland* ([CERD-1991-4](#)) avsnitt 6.4–6.6 og *Adan mot Danmark* (sak [43/2008](#)) avsnitt 7.3. Håndhevingsforpliktelsen omtales nærmere i notene til [artikkel 6](#).

[Artikkel 4](#) har ikke selvkraft (er ikke «self-executing»). Statene må derfor vedta bestemmelser i nasjonal rett som gjennomfører konvensjonens bestemmelser, se General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 13. CERD-komiteen har likevel lagt til grunn at den kan behandle individklagesaker som gjelder brudd på [artikkel 4](#), jf. *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) avsnitt 10.6 og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.4.

I [NOU 2002: 12 s. 181](#) fremheves det at bestemmelsene i [artikkel 4](#) ikke oppfyller det strafferettslige klarhetskravet, og derfor ikke kan danne grunnlag for straff. Ettersom [artikkel 4](#) ikke har selvkraft, kan den uansett ikke danne grunnlag for straff, heller ikke i et monistisk system. Utvalgets uttalelser på dette punkt virker derfor å bero på en misforståelse.

[Artikkel 4](#) må sees i lys av SP [artikkel 20](#) nr. 2, som pålegger statene å forby handlinger som fremmer rasehat. Se også Europarådets [Recommendation No. R \(97\) 20 on Hate Speech](#) og tilhørende materiale fra [European Commission against Racism and Intolerance](#).

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 4 ...Konvensjonspartene fordømmer all propaganda og alle organisa...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Den rettslige stillingen til fortalen er uklar. I seg selv må fortalen anses som en programmerklæring. Samtidig er fortalen relevant når rekkevidden av forpliktelsene etter bokstav a–c skal fastlegges.

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 4 ...rase eller gruppe mennesker av en bestemt hudfarge eller etn...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen nevner ikke «avstamning» eller «nasjonal opprinnelse», sml. [artikkel 1](#) nr. 1. Begrunnelsen for dette er uklar, og CERD har i praksis lagt til grunn at begge diskrimineringsgrunnlagene skal leses inn i [artikkel 4](#), jf. *Gelle mot Danmark* (sak [34/2004](#)) avsnitt 7.4 og General Recommendation No. 29 (2002) ([GC-2002-29-CERD](#)) [kapittel 4](#).

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 4 ...prinsippene nedfelt i Verdenserklæringen om menneskerettighe...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det råder uenighet om hvordan dette forbeholdet skal tolkes, se omtalen av de ulike tolkningsalternativene i [St.meld. nr. 26 \(2003–2004\)](#) s. 68–69. Presiseringen ble inntatt etter forslag fra de nordiske landene, jf. [St.prp. nr. 107 \(1969–70\) s. 3](#) og *Utredning av forbud mot rasediskriminering* s. [9–10](#). På engelsk omtales formuleringen som «the due regard clause»

Norske myndigheter har tolket forbeholdet slik at forpliktelsene i [artikkel 4](#) må avveies mot de øvrige menneskerettighetene som inngår i [FNs verdenserklæring om menneskerettigheter](#) og rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 5](#), jf. [NOU 2002: 12 s. 188](#), [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 64](#) og [Rt-2002-1618](#) (Boot Boys) (på [s. 1625](#)). [Artikkel 4](#) er med andre ord ikke absolutt, men må avveies mot blant annet ytringsfriheten (særlig aktuelt for [artikkel 4](#) bokstav a) og organisasjonsfriheten (særlig aktuelt for [artikkel 4](#) bokstav b). Avveiningen mellom [artikkel 4](#) bokstav a og ytringsfriheten er omtalt i [HR-2020-2133-A](#) avsnitt [40–42](#) og [HR-2022-1707-A](#) avsnitt [19–20](#).

CERD har på sin side fremhevet at forbeholdet ikke utelukkende knytter seg til ytringsfriheten og organisasjonsfriheten, men til alle prinsippene i [FNs verdenserklæring](#), herunder diskrimineringsforbudet, jf. *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) avsnitt 10.5 og General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 19.

Samtidig har det skjedd en utvikling i komiteens syn. CERD har gitt ut to generelle kommentarer om [artikkel 4](#) – General Recommendation No. 15 (1993): Organized violence based on ethnic origin (Art. 4) ([GC-1993-15-CERD](#)) og General Recommendation No. 35 (2013): Combating racist hate speech ([GC-2013-35-CERD](#)). Selv om den siste generelle kommentaren uttrykkelig bygger på den foregående, åpner den siste i større grad for at forbudet mot diskriminering i [artikkel 4](#) må avveies mot andre menneskerettigheter. Mens CERD i General Recommendation No. 15 ([GC-1993-15-CERD](#)) avsnitt 4 fremholdt at [artikkel 4](#) på generelt grunnlag var forenlig med ytringsfriheten, viser komiteen i General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 19 til at andre menneskerettigheter må gis «appropriate weight» både når straffebud utformes, og når de anvendes. Se også General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 25–26 og 45.

Forbeholdet har også vært tema i EMDs praksis. I *Jersild mot Danmark* ([EMD-1989-15890](#)) fant EMD brudd på EMK [artikkel 10](#) i en sak der en journalist var blitt straffet for å ha medvirket til å spre rasehat gjennom en TV-dokumentar. EMD konkluderte i dommens avsnitt 30 at tolkningen av EMK [artikkel 10](#) var i tråd med rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#) bokstav a.

Karnov Lovkommentar 5 til RDKN art. 4 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Generelt: [Artikkel 4](#) bokstav a omhandler både hatefulle ytringer, oppfordring til diskriminering og rasistisk motivert vold. Rasistisk motivert vold faller i en noe annen kategori enn rene ytringer og omtales i noten til «acts of violence».

Plikten til å kriminalisere og straffeforfølge hatefulle ytringer og oppfordring til diskriminering omtales av CERD som et forbud mot «racist hate speech», jf. *Jallow mot Danmark* ([sak 62/2018](#)) avsnitt 7.5.

Betydning i norsk rett: Pliktene er den delen av konvensjonen som har hatt størst praktisk betydning i norsk rett, og da særlig avveiningen mellom plikten til å kriminalisere hatefulle ytringer og ytringsfriheten, som igjen er vernet av blant annet Grunnloven [§ 100](#) og EMK [artikkel 10](#). Spørsmålet har vært oppe i en rekke høyesterettsaker, se for eksempel [Rt-1997-1821](#) (Hvit Valgallianse), [Rt-2002-1618](#) (Boot Boys), [Rt-2007-1807](#) (Vigrid), [Rt-2012-536](#) (dørvakt), [HR-2020-2133-A](#) og [HR-2022-1707-A](#) avsnitt [19–20](#).

Ved ratifikasjon av konvensjonen ble [artikkel 4](#) bokstav a vurdert å nødvendiggjøre lovendring i form av ny [§ 135 a](#) i straffeloven 1902 (i dag straffeloven 2005 [§ 185](#)), jf. [Ot.prp. nr. 48 \(1969–70\) s. 9](#) og [17–18](#). Se også [stjernenoten](#) til likestillings- og diskrimineringsloven. CERD ga tidlig uttrykk for noe ulike syn på om straffeloven 1902 [§ 135 a](#) var tilstrekkelig til å ivareta konvensjonens krav, se Gro

Nystuen, *Rasediskriminerende ytringer og organisasjoner*, 1991 ([IORS-1991-4](#)) [punkt 5.4](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 64](#).

I [Rt-2002-1618](#) (Boot Boys) (på [side 1625](#)) vurderte Høyesterett at straffeloven 1902 [§ 135 a](#) ivaretok kravene i [artikkel 4](#) bokstav a, et standpunkt departementet sluttet seg til ved inkorporasjonen av rasediskrimineringskonvensjonen i 2005, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 64](#). Boot Boys-saken ble klagd inn for CERD, som i *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) konkluderte med at Norge hadde brutt rasediskrimineringskonvensjonen artikkel 4 og 6.

I etterkant av Boot Boys-dommen ble straffeloven 1902 [§ 135 a](#) endret, og i forarbeidene til ny straffelov konkluderte departementet med at endringene var tilstrekkelige til å imøtegå CERDs kritikk i saken om *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl.*, jf. [Ot.prp. nr. 8 \(2007–2008\) kapittel 10.7.4](#). Bestemmelsen er videreført i straffeloven [§ 185](#) og skal «forstås i lys av ... relevante uttalelser fra FNs rasediskrimineringskomité», jf. [Ot.prp. nr. 8 \(2007–2008\) s. 343](#). Om avveiningen mellom [artikkel 4](#) bokstav a og ytringsfriheten i norsk strafferett, se [HR-2020-2133-A](#) avsnitt 40–42 og [HR-2022-1707-A](#) avsnitt 19–20.

CERD har ved behandlingen av Norges siste statsrapporter ikke kritisert utformingen av straffeloven 2005 [§ 185](#) som sådan, men har bedt Norge styrke effektivisering av vernet mot hatefulle ytringer, se [CERD/C/NOR/CO/21-22](#) avsnitt 15–16 og [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) avsnitt 13–14. I 2021 kommuniserte CERD en klagesak til norske myndigheter som gjelder tolkningen av straffeloven 2005 [§ 185](#) opp mot rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#) bokstav a, se saksforholdet i [LA-2019-152301](#) og omtalen av saken i [stjernenoten](#) til rasediskrimineringskonvensjonen.

Hvilke ytringer rammes av bestemmelsen? Ordlyden viser til «spedning av ideer basert på tanken om rasemessig overlegenhet eller rasehat» («dissemination of ideas based on racial or ethnic superiority or hatred») og «tilskyndelse til rasediskriminering» («incitement to racial discrimination»). Fortalen i [artikkel 4](#) er samtidig videre og omtaler også rettferdiggjøring og fremming av rasehat og rasediskriminering («justify or promote racial hatred and discrimination in any form»).

CERD har anbefalt at konvensjonsstatene kriminaliserer følgende typer ytringer, jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 13–14:

1. ytringer som gir uttrykk for ideer om rasemessig overlegenhet
2. ytringer som gir uttrykk for ideer om rasehat
3. ytringer som oppfordrer til diskriminering
4. ytringer som oppfordrer til vold mot bestemte raser eller etniske grupper
5. fornærmelser, latterliggjøring eller ærekrenking på rasemessig grunnlag («insults, ridicule or slander»)
6. rettferdiggjøring av rasehat
7. offentlig fornektelse av eller forsøk på å rettferdiggjøre folkemord eller forbrytelser mot menneskeheten
8. deltakelse i organisasjoner eller aktiviteter som promoterer eller oppfordrer til rasehat

I *Jallow mot Danmark* ([sak 62/2018](#)) avsnitt 7.5 brukes noe andre formuleringer om hvilke typer ytringer som omfattes av [artikkel 4](#) bokstav a. Noen realitetsforskjell er neppe tilsiktet.

Forholdet mellom gruppe nr. 1–4 og norsk rett ble vurdert i [NOU 2002: 12 punkt 11.2.2.3](#). Utvalget vurderte at gruppe nr. 1 ville innebære å kriminalisere rene meningsytringer, noe som ikke ville være forenlig med ytringsfriheten, og at rasediskrimineringskonvensjonen ikke kunne forstås å innebære en ubetinget plikt til å kriminalisere slike ytringer, se [NOU 2002: 12 punkt 11.2.4.1](#) og [St.meld. nr. 26 \(2003–2004\) punkt 4.5.3](#).

Gruppe nr. 2–4 ble vurdert å være mindre problematiske opp mot ytringsfriheten. For gruppe nr. 2 ble det imidlertid tatt forbehold om at «ytringen må gi uttrykk for antipati eller fiendtlighet overfor vedkommende «rase», kombinert med et visst ønske om å skade denne gruppe mennesker», jf. [NOU 2002: 12 punkt 11.2.2.3](#). I hvilken grad det vil anses som forholdsmessig opp mot ytringsfriheten å sanksjonere slike ytringer, kommer nok an på hvor klart et slikt skadeønske (gruppe nr. 2) eller oppfordring (gruppe nr. 3 og 4) fremgår. *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.7 kan indikere at CERD her går lenger enn norske domstoler i å tolke mening inn i ytringer.

Gruppe nr. 5–7 er ikke vurdert i noen norske forarbeider og gjenfinnes heller ikke i komiteens tidligere generelle kommentarer, sml. General Recommendation No. 15 (1993) ([GC-1993-15-CERD](#)) avsnitt 3. Alle typene ytringer er former for meningsytringer, som en i norsk rett har veket tilbake fra å kriminalisere. Komiteen har fremhevet at disse gruppene av ytringer kun skal være straffbare dersom handlingene vurderes å klart utgjøre oppfordring til diskriminering eller rasehat, jf. General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 13–14. I hvilken grad komiteens synspunkt er forenlig med ytringsfriheten, avhenger av hvor strengt vilkåret om oppfordring fortolkes. EMD har ikke fullt ut sluttet seg til komiteens tolkning, se *Perincek mot Sveits* ([EMDN-2008-27510-2](#)) avsnitt 261, hvor EMD fant brudd på EMK [artikkel 10](#) i en sak der en person ble dømt for fornektelse av folkemord.

Nr. 8 omtales i kommentarene til [artikkel 4](#) bokstav b.

Karnov Lovkommentar 6 til RDKN art. 4 ...enhver...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har i liten grad utviklet en stringent lære for hvordan [artikkel 4](#) bokstav a skal anvendes. Særlig er det uklart hvor i vurderingen avveiningen mot ytringsfriheten kommer inn.

For at en ytring skal falle innenfor virkeområdet til [artikkel 4](#), må den falle inn under ett av alternativene i [artikkel 4](#) bokstav a, jf. *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.5. Som det fremgår av den innledende noten til [artikkel 4](#) bokstav a, har komiteen tolket bestemmelsen slik at det i hvert fall er syv ulike typer ytringer som omfattes av bestemmelsen. Ytringen må da tolkes.

I *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.7 foretar komiteen er forholdsvis omfattende tolkning av innholdet i bildene som den saken gjaldt. Komiteen virker å legge særlig vekt på at bildene fremstilte ulike etniske og nasjonale grupper på en degraderende måte, og at de virket å negativt generalisere ulike grupper utelukkende på grunnlag av deres etniske eller nasjonale opphav. Komiteen viste i avsnitt 7.9 videre til at bildene til dels fremstilte identifiserbare personer.

Dersom ytringen ikke nødvendigvis kan oppfattes for å gi uttrykk for rasehat, men for eksempel en redegjørelse for faktisk forhold, faller den utenfor [artikkel 4](#), jf. *Jama mot Danmark* (sak [41/2008](#)) avsnitt 7.4. Se dog *Adan mot Danmark* (sak [43/2008](#)) avsnitt 7.5 som virker å gå i en annen retning. At ytringen mangler logikk, er ikke av betydning så fremt ytringen gir uttrykk for rasehat, jf. *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) avsnitt 10.4.

I *TBB Türkische Bund Berlin-Brandenburg mot Tyskland* ([CERD-2010-48](#)) avsnitt 12.5–12.6 tolket CERD en rekke ytringer slik at de ga uttrykk for ideer om rasemessig overlegenhet (typetilfelle 1 i

typologien i noten til [artikkel 4](#) bokstav a). Rekkevidden av uttalelsen er senere moderert av General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)), se også Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 413–414.

At det er tale om en ytring som faller inn under [artikkel 4](#) bokstav a, er imidlertid ikke tilstrekkelig. Ytringen må også avveies mot ytringsfriheten. Det er ikke klart om dette er en del av tolkningen eller anses som et eget steg i vurderingen. Det er heller ikke avgjørende. En slik vurdering må uansett gjøres, jf. «due regard»-klausulen i fortalen til [artikkel 4](#) og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.6. Vurderingen blir til dels overlappende med spørsmålet om det bør reageres med straff mot ytringen, se noten til «straffbar handling».

I avveiningen mot ytringsfriheten vil både innholdet i ytringen, hvem som ytrer seg, konteksten ytringen fremsettes i, og graden av spredning være relevant, se *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.9.

Hva gjelder konteksten, har komiteen i General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 14 og 25 fremhevet at både diskusjoner om historiske fakta og akademisk og politisk debatt er legitimt, så fremt det ikke utgjør oppfordringer til rasehat, vold eller diskriminering, også der meningene er kontroversielle. I *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.6 viste komiteen til at det skal en del til for at bilder som inngår i en utstilling, skal anses som hatefulle ytringer. Komiteen viste samtidig til at det ble solgt kopier av bildene, noe som økte spredningen av ytringene.

Karnov Lovkommentar 7 til RDKN art. 4 ...spredning av...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen rammer hatefulle ytringer uavhengig av om disse fremsettes muntlig, på trykk eller via internett, jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 7. Ett av de kvalifiserende elementene i [artikkel 4](#) bokstav a må like fullt være til stede for at hatefulle ytringer skal rammes av bestemmelsen. Se fellesnoten til [artikkel 4](#) bokstav a.

Karnov Lovkommentar 8 til RDKN art. 4 ...ideer...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om konvensjonsteksten benytter ordet «ideer» («ideas») og «teorier» («theories») i fortalen, er det uaktuelt å straffebelegge tanker, med mindre de har gitt seg utslag i noe utenfor vedkommendes eget hode (i form av en ytring eller handling), jf. også ordet «spredning» i [artikkel 4](#) bokstav a. Tankefriheten er absolutt, jf. EMK [artikkel 9](#) nr. 1.

[Artikkel 4](#) bokstav a er ikke begrenset til rene ytringer, men omfatter også symboler, bilder og handlinger på offentlige steder (som bruk av symboler på fotballkamper), jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 7 og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.4, som gjaldt bilder på en utstilling. Bruk av rasistiske symboler omfattes av straffeloven [§ 185](#).

Karnov Lovkommentar 9 til RDKN art. 4 ...basert på...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet skal forstås på samme måte som «based on» i [artikkel 1](#) nr. 1, jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 11. Se kommentarene til [artikkel 1](#) nr. 1.

Karnov Lovkommentar 10 til RDKN art. 4 ...rasemessig overlegenhet eller rasehat...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I vurderingen av om en ytring eller handling rammes av [artikkel 4](#) bokstav a, må den tolkes. Se [note 6](#) til «enhver».

Karnov Lovkommentar 11 til RDKN art. 4 ...tilskyndelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Tilskyndelse» («incitement») rammer ytringene i gruppe nr. 3 og 4 i typologien i [note 6](#) til «enhver». I norske forarbeider er gjerne termen «oppfordrer til» brukt, jf. [NOU 2002: 12 punkt 11.2.4.1](#).

I vurderingen av om tilskyndelse skal straffes, har CERD fremhevet at det må tas hensyn til talerens formål og risikoen for at ytringene vil lede til handlingene taleren tilskynder til, jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 16.

Ordlyden er nøytral med hensyn til hvordan tilskyndelse finner sted. CERD har lagt til grunn at tilskyndelse, på samme måte som hovedgjerningen, kan skje ved bruk av symboler eller ved utdeling av materiell, jf. General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 16.

Tilskyndelse til hatfulle ytringer kan rammes av medvirkningsansvaret etter straffeloven §§ [185](#) jf. [15](#), eventuelt som straffbart forsøk, jf. straffeloven [§ 16](#).

Karnov Lovkommentar 11a til RDKN art. 4 ...voldshandling eller tilskyndelse til voldshandling...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rasistisk motivert vold er straffbart etter straffeloven §§ [272](#) og [274](#). Oppfordring til slik vold kan straffes som medvirkning, jf. straffeloven [§ 15](#). At handlingen har sin bakgrunn i hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, er et skjerpene moment i reaksjonsfastsettelsen, jf. straffeloven [§ 77](#) bokstav i. Trusler om slik vold rammes av straffeloven [§ 264](#).

Karnov Lovkommentar 12 til RDKN art. 4 ...rase eller gruppe personer av en annen hudfarge eller etnisk...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har i flere saker vist til at ytringen må rette seg mot én eller flere spesielle grupper for å falle innenfor [artikkel 4](#) bokstav a. Nedverdiggende kommentarer om «utlendinger» eller «muslimer» falt derfor utenfor vernet etter rasediskrimineringskonvensjonen i *Quereshi mot Danmark nr. 2* (sak [33/2003](#)) avsnitt 7.3, *P.S.N. mot Danmark* (sak [36/2006](#)) avsnitt 6.3 og *A.W.R.A.P. mot Danmark* (sak [37/2006](#)) avsnitt 6.4.

Karnov Lovkommentar 12a til RDKN art. 4 ...støtte...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Medvirkningshandlinger kan rammes av medvirkeransvaret etter straffeloven [§ 15](#).

Karnov Lovkommentar 13 til RDKN art. 4 ...herunder økonomisk støtte...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se kommentarene til [artikkel 4](#) bokstav b og General Recommendation No. 15 (1993) ([GC-1993-15-CERD](#)) avsnitt 5.

Karnov Lovkommentar 14 til RDKN art. 4 ...straffbar handling...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden er generell og tilsier at alle former for hatefulle ytringer skal kriminaliseres («declare an offence punishable by law»). Plikten til å straffeforfølge må likevel avveies mot ytringsfriheten. CERD har i sin seneste generelle kommentar fremholdt at straff bør forholdes «serious cases», og at mindre alvorlige tilfeller bør bli møtt med andre sanksjoner, jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 12 og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.5. Standpunktet kan sies å være i tråd med tolkningen som ble lagt til grunn i [NOU 2002: 12 s. 190](#), hvor utvalget vurderte at det ville være i tråd med konvensjonen å kun straffeforfølge ytringer av «kvalifisert krenkende karakter». Det tilsvarer igjen terskelen for straffbarhet etter straffeloven [§ 185](#), jf. [HR-2020-185-A avsnitt 19](#).

I vurderingen av om det skal reises tiltale, anbefaler komiteen at det foretas en konkret vurdering der en rekke momenter er relevante, herunder (i) innholdet av og formen på ytringen, (ii) den samfunnsmessige konteksten, (iii) hvem som ytret seg, (iv) spredningen av ytringen og (v) ytringens formål, jf. General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 15. Se også kommentarene til [artikkel 6](#) som gjennomgår praksis fra CERD vedrørende spørsmålet om når strafferettslig sanksjon er nødvendig.

Karnov Lovkommentar 15 til RDKN art. 4 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen krever at konvensjonsstatene forbyr organisasjoner som fremmer og/eller tilskynder til rasediskriminering, samt gjør deltakelse i slike organisasjoner straffbart. I tillegg følger det av [artikkel 4](#) bokstav a at finansiering av rasistisk virksomhet skal være straffbart.

Norge har, i likhet med en rekke andre europeiske land, ikke vedtatt noe generelt forbud mot rasistiske organisasjoner. Ved ratifikasjon av rasediskrimineringskonvensjonen ble det vurdert at et generelt straffebud ikke var nødvendig, jf. [Ot.prp. nr. 48 \(1969–70\) s. 16](#). Dette ble kritisert av CERD ved sin gjennomgang av Norges statsrapporter, se Gro Nystuen, *Rasediskriminerende ytringer og organisasjoner*, 1991 ([IORS-1991-4](#)) [kapittel 6](#).

Ved inkorporasjonen av rasediskrimineringskonvensjonen i norsk rett i 2005 ble det på nytt vurdert om [artikkel 4](#) bokstav b krever et eget straffebud mot rasistiske organisasjoner. Departementet vurderte at det ikke var nødvendig for å oppfylle konvensjonens krav, men foreslo en ny [§ 15](#) i diskrimineringsloven av 2005 (i dag likestillings- og diskrimineringsloven [§ 39](#)) for å imøtegå CERDs kritikk, jf. [NOU 2002: 12](#) punkt [12.2](#) og [12.9](#) og [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 64](#). I etterkant av lovendringen har CERD videreført sin kritikk av den norske gjennomføringen og fremholdt at et eget straffebud er nødvendig, se for eksempel [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) avsnitt 15–16.

Karnov Lovkommentar 16 til RDKN art. 4 ...organisasjoner...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har tolket bestemmelsen dit hen at statene plikter å forby rasistiske organisasjoner i seg selv, og at man ikke kan vente til organisasjonen begår eller forsøker å begå straffbare handlinger, jf. General Recommendation No. 15 ([GC-1993-15-CERD](#)) avsnitt 6.

«Organisasjoner» («organizations») omfatter improviserte organisasjoner og nettverk, jf. General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 21.

Karnov Lovkommentar 17 til RDKN art. 4 ...annen propagandavirksomhet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har uttalt at dette omfatter uorganisert/spontan promotering eller tilskyndelse til rasehat, jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 21.

Karnov Lovkommentar 18 til RDKN art. 4 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I likhet med [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav a retter bestemmelsen seg mot konvensjonsstatene selv. Bestemmelsen medfører ingen lovgivningsforpliktelse.

Karnov Lovkommentar 18a til RDKN art. 4 ...offentlige institusjoner...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 11.07.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I *Momodou Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 6.4 ble bestemmelsen ansett å gjelde i en situasjon der et politisk parti hadde holdt en bilutstilling på Folketinget.

Karnov Lovkommentar 19 til RDKN art. 4 ...lokalt nivå...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter kommuner, se kommentarene [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav a.

Art 5.

I samsvar med de grunnleggende forpliktelser som er angitt i artikkel 2 i denne konvensjon, forplikter konvensjonspartene seg til å forby og avskaffe alle former for rasediskriminering og sikre alle rett til likhet for loven, uten hensyn til rase, hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, særlig i forbindelse med følgende rettigheter:

- a. retten til lik behandling for domstolene og alle andre rettshåndhevingsorganer,
- b. retten til personlig sikkerhet og statens beskyttelse mot vold eller legemsbeskadigelse, enten det er utført av offentlig tjenestemann eller en enkeltperson, en gruppe eller en institusjon,
- c. politiske rettigheter, særlig retten til å delta i valg – avgi stemme og stille til valg – på grunnlag av allmenn og lik stemmerett, til å delta i landets styre så vel som i den offentlige forvaltningen på alle nivåer, og til adgang til offentlig tjeneste på like vilkår,
- d. andre borgerlige rettigheter, særlig:
 - i. retten til å bevege seg fritt og velge bosted innenfor statens grenser,
 - ii. retten til å forlate et hvilket som helst land, også sitt eget, og til å vende tilbake til sitt land,
 - iii. retten til statsborgerskap,
 - iv. retten til å inngå ekteskap og velge ektefelle,
 - v. retten til å eie eiendom, alene eller sammen med andre,
 - vi. retten til å arve,
 - vii. retten til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet,
 - viii. retten til meningsfrihet og ytringsfrihet,
 - ix. retten til å delta i fredelige sammenkomster og organisasjoner,
- e. økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, særlig:
 - i. retten til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold, til beskyttelse mot arbeidsløshet, til lik betaling for likt arbeid, til rettferdig og tilfredsstillende avlønning,
 - ii. retten til å danne og slutte seg til fagforeninger,
 - iii. retten til bolig,
 - iv. retten til offentlige helsetjenester, medisinsk behandling, trygd og sosiale ytelser,
 - v. retten til utdanning og opplæring,

- vi. retten til å delta i kulturelle aktiviteter på like vilkår,
- f. retten til adgang til alle steder og tjenester til bruk for allmennheten, slik som transportmidler, hoteller, restauranter, kafeer, teatre og parker.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a5

Karnov Lovkommentar 1 til Art 5.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Artikkel 5 pålegger statene å sikre menneskerettighetene uten hensyn til rase og lignende. Artikkelen kan anses som den sentrale bestemmelsen i konvensjonen og som den bestemmelsen som i størst grad kan sies å gi håndhevbare rettigheter til enkeltpersoner.

[Artikkel 5](#) gir ikke i seg selv materielle rettigheter – disse følger av andre konvensjoner – men pålegger staten å sikre disse rettighetene uten diskriminering, jf. General Recommendation No. 20 (1996) ([GC-1996-20-CERD](#)) avsnitt 1. Skal slike rettigheter begrenses, kan det heller ikke gjøres på en måte som utgjør rasediskriminering. [Artikkel 5](#) er på denne måten aksessorisk, i likhet med EMK [artikkel 14](#) og SP [artikkel 2](#) nr. 1.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 5 ...rasediskriminering...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Brudd på [artikkel 5](#) forutsetter at det foreligger diskriminering etter [artikkel 1](#) nr. 1, se kommentarene til bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 5 ...alle...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Alle» («everyone») må forstås som alle mennesker som er underlagt statens jurisdiksjon, herunder personer som ikke er statsborgere. Selv om [artikkel 1](#) nr. 2 tillater forskjellsbehandling på grunnlag av statsborgerskap, er utlendinger vernet av konvensjonens artikkel [5](#) og [6](#), jf. General Recommendation No. 30 (2004) ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 3 og [NOU 2012: 12 s. 89](#).

Det innebærer at utlendinger kan påberope seg [artikkel 5](#) (som i saken *A.M.M. mot Sveits* ([CERD-2012-50](#))), men at vernet må tilpasses [artikkel 1](#) nr. 2 og [artikkel 1](#) nr. 3. For eksempel vil forskjellsbehandling mellom statsborgere og ikke-statsborgere i retten til å delta i valg ([artikkel 5](#) bokstav c) ikke være vernet av konvensjonen. Se [NOU 1984: 18 punkt 6.9.4](#) for en diskusjon av spørsmålet.

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 5 ...likhet for loven...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Likhet for loven er en overordnet forpliktelse som ligger bak alle de ulike rettighetene som listes opp i [artikkel 5](#) bokstav a–f. Likhet for loven kan forstås som et krav om konsistent og objektiv anvendelse av lovene uavhengig av et individs subjektive forhold, jf. [NOU 2002: 12 s. 183](#). Kravet om likhet for loven stiller i utgangspunktet ingen krav til innholdet i lovgivningen. Se også Grunnloven [§ 98](#) første ledd.

Komiteen fant brudd på bestemmelsen i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 21.

Karnov Lovkommentar 5 til RDKN art. 5 ...eller...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

«Avstamning» er ikke angitt i listen, sml. [artikkel 1](#) nr. 1. Årsaken til dette er uklar, men CERD har tolket bestemmelsen slik at [artikkel 5](#) også omfatter diskriminering på grunnlag av avstamning, jf. General Recommendation No. 29 ([GC-2002-29-CERD](#)) [kapittel 6](#).

Karnov Lovkommentar 6 til RDKN art. 5 ...særlig...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Listen er ikke uttømmende, og CERD har lagt til grunn at ikke-diskrimineringsprinsippet omfatter «any similar rights», jf. General Recommendation No. 20 ([GC-1996-20-CERD](#)) avsnitt 5. Hvor langt dette rekker, er omstridt i teorien, se Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 394.

Det er grunn til å merke seg at retten til *familie- og privatliv* ikke er nevnt i [artikkel 5](#). Komiteen har vist til retten til familieliv i noen sammenhenger, som i General Recommendation No. 30 ([GC-2004-30-CERD](#)) avsnitt 28. I [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 195 viste ICJ ikke til rasediskrimineringskonvensjonen når den fant at Israel hadde diskriminert palestinere med hensyn til utøvelsen av deres rett til familieliv. Gitt at retten til familie- og privatliv i EMK [artikkel 8](#) omfattes av diskrimineringsvernet i EMK [artikkel 14](#), har spørsmålet begrenset praktisk betydning for Norges del.

Miljø er heller ikke nevnt. I [Aserbajdsjan mot Armenia](#) (2024) anførte Aserbajdsjan at miljøødeleggelser utført av Armenia i områder som tidligere var bebodd av aserbajdsjanere, brøt konvensjonen. ICJ avviste kravet, da det ikke var holdepunkter for at ødeleggelsene utgjorde forskjellsbehandling basert på rase e.l. I avsnitt 95 uttalte like fullt domstolen at «it is not to be excluded that conduct leading to harm to the environment may, in some cases, constitute an act of racial discrimination under CERD».

Karnov Lovkommentar 7 til RDKN art. 5 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se Grunnloven §§ [95](#) til [97](#), EMK [artikkel 6](#) og SP [artikkel 14](#).

Innholdet i bestemmelsen er utviklet i General Recommendation No. 31 (2005): Prevention of racial discrimination in the administration and functioning of the criminal justice system ([GC-2005-31-CERD](#)) og General recommendation No. 36 (2020) on preventing and combating racial profiling by law enforcement officials ([GC-2020-36-CERD](#)).

Se *Narrainen mot Norge* ([CERD-1991-3](#)) avsnitt 9.3–9.5 og *Sajjad Hussain mot Norge* ([CERD-2018-63](#)) avsnitt 7.1 flg., hvor CERD ikke fant brudd på bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 8 til RDKN art. 5 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se Grunnloven §§ [93](#) til [94](#), EMK artikkel [2](#) til [5](#), SP artikkel [6](#) til [11](#), BK [artikkel 19](#) og [konvensjonen mot tortur og annen grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff](#).

Bestemmelsen beskytter liv og legeme, enten voldshandlingene er foretatt av offentlige tjenestemenn eller av private, og komplementeres av plikten i [artikkel 4](#) bokstav a til å kriminalisere rasistisk motivert vold.

I *U.I. og G.I. mot Sveits* (sak [74/2021](#)) konkluderte CERD med at rettigheten ikke var brutt overfor to asylsøkere med rombakgrunn fra Nord-Makedonia. Komiteen viste til praksis fra FNs torturkomité og uttalte at for å ha en «arguable case» i saker om utvisning må klageren «submit substantiated arguments showing that the risk of their right to security and physical safety being seriously violated because of their ethnic or racial origin is foreseeable, personal, present and real», jf. avsnitt 7.4 og 7.9.

Karnov Lovkommentar 9 til RDKN art. 5 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

SP [artikkel 25](#) gir en rekke politiske rettigheter til statsborgere. En plikt til å avholde frie valg følger av Grunnloven [§ 49](#) og EMK tilleggsprotokoll nr. 1 [artikkel 3](#). Se også [KDK artikkel 7](#). Se kommentarene til rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 1](#) nr. 2 om rekkevidden av bestemmelsen for utlendinger.

Bestemmelsen har en side til plikten til å gjennomføre konsultasjoner med urfolk i saker som angår dem, se kommentarene til rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 5](#) bokstav d punkt v.

Karnov Lovkommentar 10 til RDKN art. 5 ...særlig...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Listen er ikke uttømmende.

Karnov Lovkommentar 10a til RDKN art. 5 ...valg...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette inkluderer også valg til Sametinget, se *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 9.5. [Artikkel 5](#) bokstav c har her en side til komiteens krav om «informed consent» i saker som angår urfolk, se kommentarene til [artikkel 5](#) bokstav e.

Karnov Lovkommentar 11 til RDKN art. 5 ...delta i landets styre...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette har en side til retten til intern selvbestemmelse, jf. *General Recommendation No. 21 (1996): Right to self-determination* ([GC-1996-21-CERD](#)) avsnitt 3.

Karnov Lovkommentar 12 til RDKN art. 5 1. ledd bokstav d.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rettighetene som omtales i punkt d, er særlig vernet gjennom EMK og SP. Begge konvensjonene har egne bestemmelser om diskriminering, se EMK [artikkel 14](#) og SP [artikkel 2](#) nr. 1.

Karnov Lovkommentar 13 til RDKN art. 5 ...særlig...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Listen er ikke uttømmende.

Karnov Lovkommentar 14 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bevegelsesfriheten har en side til Grunnloven [§ 106](#) første ledd, SP [artikkel 12](#) nr. 1, CRPD [artikkel 18](#), KDK [artikkel 15](#) nr. 4 og EMK tilleggsprotokoll nr. 4 [artikkel 2](#) nr. 1.

CERD fant brudd på bestemmelsen i *Koptova mot Slovakia* (sak [13/1998](#)). Komiteen fant også brudd på bestemmelsen i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 26.

Karnov Lovkommentar 15 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til å forlate og vende tilbake til sitt hjemland har en side til Grunnloven [§ 106](#) andre ledd, SP [artikkel 12](#) nr. 2, barnekonvensjonen [artikkel 10](#) og EMK tilleggsprotokoll nr. 4 [artikkel 2](#) nr. 2.

Komiteen omtaler bestemmelsen kort i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 27.

Karnov Lovkommentar 16 til RDKN art. 5 ...retten til statsborgerskap...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

En rekke konvensjoner har regler som angår erverv og tap av statsborgerskap. Se barnekonvensjonen [artikkel 7](#) og [8](#), SP [artikkel 24](#) nr. 3, KDK [artikkel 9](#) og CRPD [artikkel 18](#). Se også FNs konvensjon om begrensning av statsløshet ([TRA-1961-8-30-1](#)) og FNs overenskomst om statsløses stilling ([TRA-1954-9-28-1](#)).

CERD fant brudd på bestemmelsen i *S.A. mot Danmark* (sak [58/2016](#)) avsnitt 7.3.

Bestemmelsen må leses i lys av rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 1](#) nr. 3.

Karnov Lovkommentar 17 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til å inngå ekteskap har en side til SP [artikkel 23](#), EMK [artikkel 12](#) og KDK [artikkel 16](#).

CERD fant brudd på bestemmelsen i *Pérez Guartambel mot Ecuador* (sak [61/2017](#)) avsnitt 4.13 og vurderte at det kunne foreligge et brudd i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 30.

Karnov Lovkommentar 18 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Eiendomsretten har en side til Grunnloven [§ 105](#) og EMK tilleggsprotokoll nr. 1 [artikkel 1](#).

Komiteen fant brudd på bestemmelsen i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 34.

Karnov Lovkommentar 19 til RDKN art. 5 ...eller sammen med andre...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen har i praksis særlig betydning for urfolk, og bestemmelsens kollektive dimensjon har paralleller til SP [artikkel 27](#). CERD har i [artikkel 5](#) innfortolket en rett til «informed consent» i alle beslutninger som direkte angår urfolks rettigheter og interesser, jf. General Recommendation No. 23 (1997) ([GC-1997-23-CERD](#)) avsnitt 4 bokstav d. Forpliktelsen har senere blitt utbygd til å innebefatte en rett til «free, prior and informed consent». Tolkningen er bestridt av en rekke stater, herunder Norge ([CERD/C/NOR/23-24](#)) avsnitt 182–188. Se også Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 333–334.

Rekkevidden av forpliktelsen til å innhente samtykke er omtalt i *Ågren mfl. mot Sverige* (sak [54/2013](#)). CERD fant brudd på retten til konsultasjoner i anledning et gruveprosjekt i Kiruna som berørte områder brukt av reindriften. Komiteens uttalelser er ikke entydige, men det er nærliggende å

tolke komiteen dithen at det ikke oppstilles et absolutt krav om foregående samtykke, men at det må foretas konsultasjoner på et tilstrekkelig tidlig tidspunkt til at enighet kan bli oppnådd, jf. avsnitt 6.10 og 6.15–6.17. Komiteen innfortolket også et krav om utarbeidelse av konsekvensutredninger som konsultasjonene kan skje på grunnlag av, jf. avsnitt 6.18–6.19. Avgjørelsen er omtalt i NIM, [Menneskerettslig vern mot inngrep i samiske bruksområder](#) s. 42–46 og i [LH-2024-154186-2](#). Betydningen av samtykke er også fremhevet i *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 9.4–9.5.

Komiteen har gitt anbefalinger til Norge med hensyn til samiske landrettigheter i sin tilbakemelding på Norges kombinerte 23. og 24. statsrapport, se [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) avsnitt 21–22.

Urfolksspørsmål har ofte vært oppe i forbindelse med komiteens «Early Warning and Urgent Action»-prosedyre. Se for eksempel [Decision 1 \(66\)](#), [Decision 1 \(100\)](#) og [Decision 1 \(68\)](#).

Karnov Lovkommentar 20 til RDKN art. 5 ...retten til å...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arveretten har en side til EMK tilleggsprotokoll nr. 1 [artikkel 1](#) og KDK artikkel [15](#) og [16](#).

Karnov Lovkommentar 21 til RDKN art. 5 ...retten til tankefrihet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Tankefriheten vernes av Grunnloven [§ 100](#), EMK [artikkel 9](#) og SP [artikkel 18](#).

Komiteen omtaler bestemmelsen i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 37.

Karnov Lovkommentar 21a til RDKN art. 5 ...religionsfrihet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.06.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Religionsfriheten vernes av Grunnloven [§ 16](#), EMK [artikkel 9](#), SP [artikkel 18](#) og BK [artikkel 14](#).

Karnov Lovkommentar 22 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Menings- og ytringsfrihet følger i norsk rett av Grunnloven [§ 100](#), EMK [artikkel 10](#), SP [artikkel 19](#) og [BK artikkel 13](#). Bestemmelsen må leses i lys av rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#) bokstav a.

Karnov Lovkommentar 23 til RDKN art. 5 ...retten til å delta...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forsamlings- og foreningsfriheten følger av Grunnloven [§ 101](#), EMK [artikkel 11](#), SP artikkel [21](#) og [22](#) og BK [artikkel 15](#). Bestemmelsen må leses i lys av rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 4](#) bokstav b.

Karnov Lovkommentar 24 til RDKN art. 5 1. ledd bokstav e.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har tidligere uttalt at de materielle rettighetene som ligger til grunn for bestemmelsen, er av «programmatic character, subject to progressive implementation», jf. *Diop mot Frankrike* (sak [2/1989](#)) avsnitt 6.4. Det innebærer at konvensjonen ikke sikrer et minstenivå på rettighetene, men når konvensjonsstatene først gir slike rettigheter, skal de sikres på en måte som ikke innebærer

rasediskriminering. Dette er i samsvar med ØSK [artikkel 2](#), hvor de økonomiske og sosiale rettighetene er noe som staten pålegges å gjennomføre gradvis, jf. ØSK [artikkel 2](#) nr. 1. Når slike rettigheter først er gitt, skal de sikres uten diskriminering, jf. ØSK [artikkel 2](#) nr. 2. Forbudet mot usaklig forskjellsbehandling etter ØSK er ikke noe som gradvis skal realiseres, men en umiddelbar forpliktelse, jf. ØSK-komiteen *General Comment No. 20 (2009): Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2) (GC-2009-20-CESCR)* avsnitt 7. Se også Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) [del I](#).

Karnov Lovkommentar 25 til RDKN art. 5 ...retten til arbeid...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Rettigheter av betydning for retten til arbeid er gitt i Grunnloven [§ 110](#), ØSK artikkel [6–8](#), KDK [artikkel 11](#), Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) artikkel [1–4](#), CRPD [artikkel 27](#), SP [artikkel 8](#) og EMK [artikkel 4](#). I tillegg kommer en rekke ILO-konvensjoner, som konvensjonen om minstealder for adgang til sysselsetting ([TRA-1973-6-26-1](#)), konvensjonen om sikkerhet og helse og arbeidsmiljøet ([TRA-1981-6-22-1](#)) og konvensjonen om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet ([TRA-2006-6-15-71](#)). Se også ILO-konvensjonen om diskriminering i sysselsetting og yrke ([TRA-1958-6-25-1](#)).

Bestemmelsen har vært tema i en rekke klagesaker. I *V.S. mot Slovakia* (sak [56/2014](#)) avsnitt 7.3 fant CERD brudd i en sak der komiteen, på grunnlag av materialet som ble fremlagt, ikke kunne utelukke at klageren ikke hadde fått en jobb som lærerassistent på grunn av at vedkommende var rom. Se også *Yilmaz Dogan mot Nederland* ([CERD-1984-1](#)) avsnitt 9.3, *L.G. mot Republikken Korea* (sak [51/2012](#)) avsnitt 7.4 og *Z.U.B.S. mot Australia* (sak [6/1995](#)) avsnitt 9.3.

I *B.M.S. mot Australia* (sak [8/1996](#)) avsnitt 9.2–9.3 konkluderte CERD med at det ikke utgjorde rasediskriminering at utenlandske leger måtte gjennomføre nye eksamener dersom de skulle jobbe i Australia. Komiteen fant brudd på bestemmelsen i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 39.

CERD har tidligere rettet kritikk mot Norge for ikke å gjøre nok for å hindre diskriminering i ansettelsesprosesser, ser [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) avsnitt 17–18.

Karnov Lovkommentar 26 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til å slutte seg til fagforeninger følger av Grunnloven [§ 101](#), EMK [artikkel 11](#), ØSK [artikkel 8](#), Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) artikkel [5](#) og [6](#), ILO-konvensjonen om foreningsfrihet og beskyttelse av organisasjonsretten ([TRA-1948-7-9-1](#)) og ILO-konvensjonen om gjennomføring av prinsippene for organisasjonsretten og retten til å føre kollektive forhandlinger ([TRA-1949-7-1-5](#)).

Karnov Lovkommentar 27 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Se ØSK [artikkel 11](#), EMK [artikkel 8](#) og Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) [artikkel 31](#).

Komiteen fant brudd på bestemmelsen i *L.R. mfl. mot Slovakia* (sak [nr. 31/2003](#)) avsnitt 10.9.

Karnov Lovkommentar 26a til RDKN art. 5 ...retten til bolig...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til bolig følger av ØSK [artikkel 11](#) og Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) [artikkel 31](#). Retten har også en side til EMK [artikkel 8](#).

Komiteen fant brudd på bestemmelsen i *L.R. mfl. mot Slovakia* (sak [nr. 31/2003](#)) avsnitt 10.9 og omtaler den i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 40–42.

Karnov Lovkommentar 28 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til helse har en side til ØSK [artikkel 12](#), EMK [artikkel 8](#), BK [artikkel 24](#), KDK [artikkel 12](#) og Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) [artikkel 11](#).

Komiteen fant brudd på bestemmelsen i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 46.

Bestemmelsen er tolket i General recommendation No. 37 (2024) ([GC-2025-37-CERD](#)).

Karnov Lovkommentar 27a til RDKN art. 5 ...trygd og sosiale ytelser...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.06.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Sosiale rettigheter følger av ØSK artikkel [9](#) og [11](#), BK artikkel [26–27](#), KDK [artikkel 13](#) og Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) artikkel [12–14](#) og [23](#).

Karnov Lovkommentar 29 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til utdanning følger av Grunnloven [§ 109](#), ØSK artikkel [13–14](#), BK [artikkel 28](#), EMK tilleggsprotokoll nr. 1 [artikkel 2](#), KDK [artikkel 10](#) og Den reviderte europeiske sosialpakt ([TRA-1996-5-3-2](#)) artikkel [10](#) og [17](#). Se også UNESCO-konvensjonen mot diskriminering i undervisning ([TRA-1960-12-14-1](#)).

I [Ukraina mot Russland](#) fant Den internasjonale domstolen at Russland hadde brutt [artikkel 5](#) bokstav e punkt iv og [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav a ved å ikke treffe tilstrekkelige tiltak for å beskytte personer som mottok undervisning på ukrainsk etter den russiske annekteringen av Krim-halvøya (indirekte diskriminering). Domstolen fremholdt at bestemmelsen ikke gir rett på undervisning på et minoritetsspråk, og at statene har en vid skjønnsmargin med hensyn til utformingen av læreplaner. Konvensjonen setter likevel grenser for hvilke endringer som kan gjøres i tilgangen på undervisning på et minoritetsspråk, se avsnitt 354–357.

CERD fant brudd på bestemmelsen i *Murat Er mot Danmark* (sak [40/2007](#)) og i statsklagen mellom [Palestina og Israel](#) avsnitt 49.

CERD har anbefalt at Norge treffer ytterligere tiltak for å hindre at elever med minoritetsbakgrunn dropper ut av videregående, se [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) avsnitt 19–20 og 23–24.

Karnov Lovkommentar 30 til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Se ØSK [artikkel 15](#) og barnekonvensjonen [artikkel 31](#).

Karnov Lovkommentar 29a til RDKN art. 5 ...retten til...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.06.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Kulturelle rettigheter følger av ØSK [artikkel 15](#) og BK [artikkel 31](#).

Karnov Lovkommentar 30a til RDKN art. 5 ...alle steder...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter i tillegg til eksemplene som er listet opp i ordlyden, blant annet konsertlokaler og diskoteker, jf. General Recommendation No. 27 ([GC-2000-27-CERD](#)) avsnitt 35. Se *B.J. mot Danmark* ([CERD-1999-17](#)) (som gjaldt et diskotek) og *Durmic mot Serbia og Montenegro* (sak [29/2003](#)) (som gjaldt klubber, diskotek og restauranter).

Karnov Lovkommentar 31 til RDKN art. 5 1. ledd bokstav f.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved ratifikasjon av konvensjonen ble det ansett nødvendig å vedta [§ 349 a](#) i straffeloven 1902 (straffeloven 2005 [§ 186](#)) for å oppfylle konvensjonens krav, se [Ot.prp. nr. 48 \(1969–70\)](#) s. [10–12](#).

Art 6.

Konvensjonspartene skal sikre at alle som er underlagt deres jurisdiksjon, gis effektiv beskyttelse og effektive rettsmidler gjennom de kompetente nasjonale domstoler og andre statlige organer mot alle rasediskriminerende handlinger som, i strid med denne konvensjon, krenker vedkommendes menneskerettigheter og grunnleggende friheter, samt rett til ved disse domstoler å søke rettferdig og fyllestgjørende erstatning eller oppreisning for enhver skade som er lidt som følge av slik diskriminering.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a6

Karnov Lovkommentar 1 til Art 6.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 6](#) pålegger statene å gi personer som mener seg utsatt for diskriminering i strid med konvensjonen, tilgang på effektive rettsmidler. Bestemmelsen har nær sammenheng med [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d.

[Artikkel 6](#) er aksessorisk til artikkel [2–5](#) («i strid med denne konvensjon»). Brudd på [artikkel 6](#) er samtidig ikke betinget av at det foreligger brudd på en av konvensjonens øvrige bestemmelser, jf. ICJs dom i *Ukraina mot Russland* avsnitt 219 og CERDs uttalelse i *Moylan mot Australia* (sak [47/2010](#)) avsnitt 6.2. Se også noten til «krenker» under.

Også andre konvensjoner inneholder bestemmelser om effektive rettsmidler, se SP [artikkel 2](#) nr. 3, [artikkel 9](#) nr. 5 og [artikkel 14](#) nr. 6, EMK [artikkel 13](#) og [artikkel 5](#) nr. 5 og tilleggsprotokoll nr. 7 [artikkel 3](#) og CAT [artikkel 14](#). Om betydningen av reparasjonsforpliktelsen ved menneskerettighetsbrudd se FNs [Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law](#).

CERD har gitt to generelle kommentarer av betydning for bestemmelsen, General Recommendation No. 26 (2000): Article 6 of the Convention ([GC-2000-26-CERD](#)) og General Recommendation No. 31 (2005): Prevention of racial discrimination in the administration and functioning of the criminal justice system ([GC-2005-31-CERD](#)) [del II](#).

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 6 ...alle...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Alle» («everyone») betyr i denne sammenheng alle underlagt statens jurisdiksjon, inkludert utlendinger. Se også [note 3](#) til «alle» i [artikkel 5](#).

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 6 ...jurisdiksjon...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden avklarer ikke om konvensjonen også gjelder ekstraterritorielt. [Artikkel 3](#) og [artikkel 6](#) viser henholdsvis til «territories under their jurisdiction» og «everyone within their jurisdiction».

I [Legal Consequences arising from the Policies and Practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem](#) (2024) avsnitt 101 fant Den internasjonale domstolen at CERD gjelder i alle tilfeller der stater utøver jurisdiksjon utenfor sitt territorium. Uttalelsen må sees i lys av at domstolen fant at Israel utøvde effektiv kontroll over Vestbredden, Gaza og Øst-Jerusalem. Se også [Georgia mot Russland \(provisional measures\)](#) avsnitt 109 og Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 171–178. Konvensjonen gjelder også ved krig, jf. ICJs avgjørelse om jurisdiksjon i [Armenia v. Aserbajdsjan](#) (2024) avsnitt 77.

I *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avviste komiteen klager fra blant annet norske statsborgere i en sak som gjaldt valg til det finske sametinget. Komiteen viste til at etter alminnelig folkerett er «a State party's jurisdictional competence is primarily territorial. However, some acts performed or producing effects outside its territory could exceptionally constitute an exercise of jurisdiction». Ekstraterritoriell jurisdiksjon er kun aktuelt der handlingene til noen som representerer staten, generer en effekt utenfor landets grenser (f.eks. diplomater), eller der staten utøver effektiv kontroll over en annen stats territorium, jf. avsnitt 7.3.

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 6 ...effektiv beskyttelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Konvensjonen stiller krav om at begrunnede mistanker om rasediskriminering må etterforskes, særlig ved voldshandlinger. Kun politietterforskning vil trolig kunne gi et effektivt rettsmiddel ved mer alvorlige brudd på konvensjonen, men etterforskningsorganet trenger ikke være politiet. I *L.G. mot Republikken Korea* (sak [51/2012](#)) avsnitt 7.3 fant CERD brudd på [artikkel 6](#) fordi den nasjonale menneskerettskommisjonen ikke undersøkte hvorvidt krav om HIV- og rusmiddeltesting av utenlandske lærere var i strid med konvensjonen.

ICJ har uttalt at etterforskningsplikten inntreder der det er «reasonable grounds to suspect» at rasediskriminering har funnet sted, jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 219. CERD har uttalt seg noe ulikt om når etterforskningsplikten inntreder. I *Durmic mot Serbia og Montenegro* (sak [29/2003](#)) avsnitt 9.6 viste komiteen vist til at plikten inntreder der klageren kan påvise en «arguable case» av rasediskriminering. I to nyere uttalelser fant komiteen at etterforskning må finne sted ved påståtte («alleged») tilfeller av rasediskriminering eller hatefulle ytringer, jf. *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.6 og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.3. Alminnelig folkerettslig metode og øvrige menneskerettighetsgarantier tilsier at man her følger ICJ, i hvert fall der det er tale om en politietterforskning.

ICJ har lagt til grunn at [artikkel 6](#) kommer til anvendelse hvor det er «reasonable grounds to suspect» at rasediskriminering har funnet sted, jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 219. CERD har på sin side lagt til grunn at [artikkel 6](#) kommer til anvendelse dersom Kriteriet har likhetstrekk med terskelen for å snu bevisbyrden etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 37](#). Begrepet *prima facie* brukes også i amerikansk diskrimineringsrett, se *Castaneda mot Partida* ([430 U.S. 482 \(1977\)](#)).

Etterforskningen må være effektiv og igangsettes «timely», jf. [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 219 og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.3. CERD har i sin praksis lagt til grunn at etterforskningsplikten oppstår *ex officio* når offentlige myndigheter blir kjent med saken, jf. *A.S. mot Russland* (sak [45/2009](#)) avsnitt 7.4 og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.3.

CERD har funnet brudd i en rekke enkeltsaker der politiet ikke har gjennomført en tilstrekkelig effektiv etterforskning, se *L.K. mot Nederland* ([CERD-1991-4](#)) avsnitt 6.6, *Kashif Ahmad mot Danmark* (sak [16/1999](#)) avsnitt 8, *Habassi mot Danmark* ([CERD-1997-10](#)) avsnitt 9.3, *Durmic mot Serbia og Montenegro* (sak [29/2003](#)) avsnitt 10, *Gelle mot Danmark* (sak [34/2004](#)) avsnitt 7.6, *Adan mot Danmark* (sak [43/2008](#)) avsnitt 7.7, *TBB Türkische Bund Berlin-Brandenburg mot Tyskland* ([CERD-2010-48](#)) avsnitt 12.8–12.9, *Dawas og Shava mot Danmark* ([CERD-2009-46](#)) avsnitt 7.5. Se også *Salifou Belemvire mot Moldova* (sak [57/2015](#)) avsnitt 7.3, der det rasistiske motivet ved handlingen ikke ble etterforsket.

I *M.B. mot Danmark* (sak [20/2000](#)) var etterforskningsplikten ikke brutt. Se også EMDs praksis om EMK [artikkel 3](#), jf. herunder *Šečić mot Kroatia* ([EMDN-2002-40116](#)).

Karnov Lovkommentar 5 til RDKN art. 6 ...effektive rettsmidler...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til effektive rettsmidler innebærer både en rett til å få saken prøvd for et nasjonalt organ og en rett til reparasjon der brudd har funnet sted, jf. [NOU 2002: 12 s. 90](#) og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 6.5. Kravet til effektivitet vil variere avhengig av hva den påståtte diskriminerende behandlingen består i.

For at et rettsmiddel skal være effektivt, må det kunne ta stilling til om det har skjedd rasediskriminering i strid med [artikkel 1](#), jf. *Habassi mot Danmark* ([CERD-1997-10](#)) avsnitt 9.3–10 og *L.R. mfl. mot Slovakia* (sak [nr. 31/2003](#)) avsnitt 10.8. Organet må videre ha kompetanse til å vurdere kjernen i den anførte konvensjonskrenkelsen, se *Ågren mfl. mot Sverige* (sak [54/2013](#)) avsnitt 6.28–6.29. Om bevisbyrden i slike saker se noten til «på grunn av» i [artikkel 1](#). Konvensjonsstatene er ikke forpliktet til å gjøre mer enn ett rettsmiddel tilgjengelig, jf. *Quereshi mot Danmark nr. 1* (sak [27/2002](#)) avsnitt 7.5.

Statene har som utgangspunkt en skjønnsmargin i valget av rettsmidler. Etterforskning av mistenkt rasediskriminering trenger derfor ikke nødvendigvis å resultere i straffeforfølgning, se [note 4](#) om etterforskningsplikten. CERD har likevel i en rekke individklagesaker konkludert med at saken lå slik an at bare strafferettslige reaksjoner kunne gi tilstrekkelig reparasjon, jf. *Lacko mot Slovakia* (sak [11/1998](#)) avsnitt 6.3, *Gelle mot Danmark* (sak [34/2004](#)) avsnitt 6.5, *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) avsnitt 7.2 og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.5. Uttalelsene i General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 12 om når komiteen mener hatefulle ytringer bør straffeforfølges, vil her kunne ha overføringsverdi, se [note 14](#) til «straffbar handling» i [artikkel 4](#) bokstav a. Merk at deler av individklagepraksisen som er referert ovenfor, er fra tiden før General Recommendation No. 35, som kan anses å hevet terskelen for når det bør reageres med strafferettslige virkemidler.

I *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.13 henla den danske påtalemyndigheten saken fordi en mente at en rekke bilder med nedgraderende innhold var omfattet av ytringsfriheten. Komiteen fant at [artikkel 4](#) bokstav a og nr. 6 var brutt fordi man ikke hadde gitt en «an appropriate and proportional response». I *Dawas og Shava mot Danmark* ([CERD-2009-46](#)) var en rekke personer dømt for å ha angrepet klageren. Saken gikk som tilståelsesdom, noe som innebar at den rasistisk motiverte siden

ved handlingen ikke ble pådømt. CERD fant at det utgjorde brudd på [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d og [artikkel 6](#), se avsnitt 7.2 og 7.4.

I tilfeller der den diskriminerende handlingen skjer i det private eller innenfor en begrenset krets, vil sivilrettslige rettsmidler være effektive, jf. *Sadic mot Danmark* (sak [25/2002](#)) avsnitt 6.3–6.4, sml. *Gelle mot Danmark* (sak [34/2004](#)) avsnitt 6.5 og *Quereshi mot Danmark nr. 2* (sak [33/2003](#)) avsnitt 6.3. Forbudet om trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 13](#) er her aktuelt.

Statene er ikke forpliktet til å reise tiltale i alle tilfeller der det anføres å ha forekommet rasediskriminering. Påtalemyndigheten har et skjønn, jf. *Yilmaz Dogan mot Nederland* ([CERD-1984-1](#)) avsnitt 9.4 og General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 17. Beslutninger om ikke å reise tiltale må imidlertid kunne påklages, jf. *Yilmaz Dogan mot Nederland* ([CERD-1984-1](#)) avsnitt 9.4 og *Quereshi mot Danmark nr. 2* (sak [33/2003](#)) avsnitt 7.5.

Karnov Lovkommentar 6 til RDKN art. 6 ...andre statlige organer...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Klageorganet trenger ikke å være en domstol. Også likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda kan oppfylle forpliktelsen etter [artikkel 6](#), forutsatt at sivilrettslige rettsmidler er tilstrekkelige i saken, se [note 4](#) til «effektiv beskyttelse» og *Sajjad Hussain mot Norge* ([CERD-2018-63](#)) avsnitt 6.4. CERD har fremhevet betydningen av at slike organer er uavhengige, se General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 18.

Karnov Lovkommentar 6a til RDKN art. 6 ...alle...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om effektiv beskyttelse gjelder også der private parter utfører diskrimineringen.

Karnov Lovkommentar 7 til RDKN art. 6 ...rasediskriminerende handlinger...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I *L.R. mfl. mot Slovakia* (sak [nr. 31/2003](#)) avsnitt 10.6–10.7 ble en kommunal resolusjon om lokal boligpolitikk (som diskriminerte romfolk) ansett som en diskriminerende handling selv om resolusjonen ikke i seg selv etablerte eller nektet retten til bolig.

I *K.R.C. mot Danmark* (sak [23/2002](#)) ble saken avvist. En kvinne mente seg utsatt for diskriminering fordi det var krav om dansk statsborgerskap for å få lån i en bank. Kvinnen søkte imidlertid aldri lån, selv om banken muntlig hadde opplyste at den ville forsøke å finne en løsning, jf. avsnitt 6.2.

Karnov Lovkommentar 8 til RDKN art. 6 ...krenker...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke et vilkår at en av konvensjonens øvrige bestemmelser er overtrådt. ICJ har lagt til grunn at [artikkel 6](#) kommer til anvendelse hvor det er «reasonable grounds to suspect» at rasediskriminering har funnet sted, jf. *Ukraina mot Russland* avsnitt 219.

CERD har på sin side lagt til grunn at [artikkel 6](#) kommer til anvendelse dersom klageren kan påvise en «arguable case» eller et *prima facie*-tilfelle av rasediskriminering, jf. *Durmic mot Serbia og Montenegro* (sak [29/2003](#)) avsnitt 9.6 og *L.G. mot Republikken Korea* (sak [51/2012](#)) avsnitt 7.3. Kriteriet har likhetstrekk med terskelen for å snu bevisbyrden etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 37](#). Begrepet *prima facie* brukes også i amerikansk diskrimineringsrett, se, *Castaneda mot Partida*, [430 U.S. 482 \(1977\)](#). I to nyere saker virker CERD å ha senket kravet for når

[artikkel 6](#) kommer til anvendelse, men endringen er ikke forklart, og det er usikkert om den er tilsiktet, jf. *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 7.6 og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.3.

Karnov Lovkommentar 9 til RDKN art. 6 ...rettferdig og fyllestgjørende...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har uttalt at [artikkel 6](#) pålegger staten å gi full og effektiv reparasjon. Det alminnelige folkerettslige prinsippet om *restitutio in integrum* ligger til grunn – skadelidte skal stilles slik situasjonen var før rasediskrimineringen fant sted, jf. *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 10. Dette gjelder særlig for økonomisk tap, jf. *Kotor mot Frankrike* (sak [65/2018](#)) avsnitt 7.4.

Det ligger til nasjonale domstoler å utmåle reparasjon, se også [note 10](#) til «erstatning eller oppreisning». CERD har like fullt fremhevet at kompensasjonen skal være proporsjonal med «the gravity of the violation, of the cost of living in the State party, of the petitioner's situation and of the preventive character of the measures taken to avoid similar violations in the future», jf. *S.A. mot Danmark* (sak [58/2016](#)) avsnitt 7.9. I vurderingen er det videre relevant om den ansvarlige har blitt ilagt andre reaksjoner, for eksempel tjenestemessige reaksjoner.

I tilfeller der nasjonale domstoler allerede har gitt reparasjon, uttalte komiteen i *L.A. mfl. mot Slovakia* ([CERD-2011-49](#)) avsnitt 7.4 at den kun vil prøve om reparasjonen som er gitt, «can be seen as an effective remedy in accordance with international principles and that it is not manifestly arbitrary or ... amount to a denial of justice». I *Kotor mot Frankrike* (sak [65/2018](#)) avsnitt 7.5 later komiteen derimot til å utvide sin prøvingsadgang ved å fremholde at komiteen også vil prøve om den nasjonale avgjørelsen «deprived the petitioner of his right to effective protection and to an effective remedy against racial discrimination».

I *S.A. mot Danmark* (sak [58/2016](#)) fant CERD brudd på [artikkel 6](#) i en sak der klageren bare var tilkjent 2000 danske kroner i erstatning for ikke-økonomisk tap. CERD mente beløpet var for lavt, blant annet på bakgrunn av at personen som hadde utsatt klageren for diskriminering, ikke var blitt straffet, jf. avsnitt 7.9. Komiteen fant videre at det utgjorde et brudd på [artikkel 6](#) at klageren måtte dekke rettsgebyret, jf. avsnitt 7.10.

I *Ågren mfl. mot Sverige* (sak [54/2013](#)) avsnitt 6.27 viste komiteen generelt til at i tilfeller der urfolk har blitt fratatt sine tradisjonelle landområder uten etter eget samtykke, bør staten forsøke å reparere bruddet gjennom å returnere landområdene. Kun der dette er umulig, kan reparasjon bestå i annen kompensasjon, fortrinnsvis andre landområder, se også General Recommendation No. 23 ([GC-1997-23-CERD](#)) avsnitt 5. I den konkrete saken konkluderte imidlertid komiteen med at [artikkel 6](#) var brutt på annet grunnlag, se avsnitt 6.28–6.29. Om komiteens tolkning av kravet til samtykke se kommentarene til [artikkel 5](#) bokstav d punkt v.

Karnov Lovkommentar 10 til RDKN art. 6 ...erstatning eller oppreisning...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Den autoritative engelske versjonen bruker «reparation or satisfaction». «Satisfaction» er etter folkeretten noe annet enn «oppreisning», som brukes i den norske språkversjonen, i betydningen «erstatning for ikke-økonomisk tap».

Det er samtidig ikke entydig hva ordlyden sikter til. I alminnelig folkerett er «satisfaction» generelt sett ansett som en del av «reparation». «Reparation» består her av «restitution, compensation and satisfaction», se [ILC Draft Articles on State Responsibility](#) artikkel 34–37. I FN's [Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International](#)

[Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law](#) kapittel IX er i tillegg «rehabilitation» og «guarantees of non-repetition» inkludert som reparasjonsmidler. I *S.A. mot Danmark* (sak [58/2016](#)) avsnitt 7.8 legger CERD til grunn at alle formene for reparasjon som er omtalt i *Basic Principles and Guidelines*, er omfattet av rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 6](#). Dette er tilsynelatende senere fulgt opp i *Pérez Guartambel mot Ecuador* (sak [61/2017](#)) avsnitt 6 og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 10. Synspunktet er ikke nærmere begrunnet.

I Norge er hovedsakelig erstatning brukt som reparasjonsmiddel. Ved ratifikasjon av CERD ble det av norske myndigheter lagt til grunn at rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 6](#) bare omfatter erstatning for økonomisk tap, jf. *Utredning av forbud mot rasediskriminering* s. 11. Dette kan neppe være riktig.

Komiteen har ikke selv kompetanse til å tilkjenne noen form for reparasjon, og konvensjonen som sådan gir heller ikke enkeltpersoner rettskrav på en bestemt form for reparasjon. [Artikkel 6](#) pålegger staten en plikt til å gjøre rettsmidler tilgjengelige i nasjonal rett, men er ikke i seg selv hjemmel for erstatning eller andre bestemte rettsmidler i norsk rett. Erstatningskrav basert på konvensjonen må vurderes etter alminnelig norsk erstatningsrett. Likestillings- og diskrimineringsloven [§ 38](#) er særlig aktuell.

Det ligger derfor i utgangspunktet til nasjonale domstoler å vurdere hvilken form for reparasjon som er best egnet. I General Recommendation No. 26 ([GC-2000-26-CERD](#)) oppfordrer CERD like fullt statene til å vurdere å tilkjenne oppreisning i alle saker der personer blitt dømt for rasediskriminering. I *B.J. mot Danmark* ([CERD-1999-17](#)) avsnitt 6.2 formuleres dette som at statene skal vurdere erstatning i alle saker hvor det kreves. Det er i den sammenheng ikke noe krav at klageren har blitt påført en fysisk skade, jf. *S.A. mot Danmark* (sak [58/2016](#)) avsnitt 7.8 og *Kotor mot Frankrike* (sak [65/2018](#)) avsnitt 7.4.

Det utgjør samtidig ikke automatisk et brudd på [artikkel 6](#) om erstatning for ikke-økonomisk tap ikke tilkjennes, jf. *L.A. mfl. mot Slovakia* ([CERD-2011-49](#)) avsnitt 7.4 (hvor offentlig beklagelse ble vurdert å være tilstrekkelig) og *B.J. mot Danmark* ([CERD-1999-17](#)) avsnitt 7. Det er uklart hvordan dette stiller seg for økonomisk tap.

Komiteen har i liten grad funnet brudd på [artikkel 6](#) fordi andre former for reparasjon enn erstatning ikke har blitt gitt («satisfaction»), se dog *Ågren mfl. mot Sverige* (sak [54/2013](#)) avsnitt 6.27 omtalt i [note 9](#).

Uten hensyn til statenes forpliktelser etter [artikkel 6](#) har komiteen i en rekke individklagesaker anbefalt statene å treffe ulike tiltak for å reparere brudd på konvensjonen, se kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 7 bokstav b.

Art 7.

Konvensjonspartene forplikter seg til å treffe øyeblikkelige og effektive tiltak, særlig på områdene undervisning, utdanning, kultur og informasjon, med sikte på å bekjempe fordommer som fører til rasediskriminering, og å fremme forståelse, toleranse og vennskap mellom nasjoner og grupper med en bestemt rasemessig eller etnisk tilhørighet, samt å spre kunnskap om formålene og prinsippene i De forente nasjoners pakt, Verdenserklæringen om menneskerettighetene, De forente nasjoners erklæring om avskaffelse av alle former for rasediskriminering og denne konvensjon.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a7

Karnov Lovkommentar 1 til Art 7.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 7](#) kan på linje med [artikkel 4](#) anses som et særlig utslag av den generelle forpliktelsen til å ta «appropriate measures» etter [artikkel 2](#) nr. 1 bokstav d, der [artikkel 7](#) tar mål av seg å bekjempe de underliggende årsakene til rasediskriminering.

Ved ratifikasjon ble [artikkel 7](#) omtalt som en «programerklæring», jf. *Utredning av forbud mot rasediskriminering* [s. 11](#). CERD har imidlertid fremholdt at bestemmelsen medfører bindende forpliktelser for statene, jf. General Recommendation No. 5 ([GC-1977-5-CERD](#)) og General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 31. ICCJ virker også i [Ukraina mot Russland](#) avsnitt 368 å legge til grunn at [artikkel 7](#) inneholder rettslig bindende forpliktelser.

Det finnes ingen individklagesaker der CERD har utbrodert innholdet i [artikkel 7](#).

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 7 ...tiltak...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Tiltak» («measures») skal her trolig forstås i bred forstand og på samme måte som begrepet tolkes andre steder i konvensjonen. Se kommentarene til [artikkel 1](#) nr. 4.

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 7 ...særlig på...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Listen er ikke uttømmende. CERD har i sin praksis blant annet vist til at statene bør treffe tiltak på mediefeltet, se General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 39–41.

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 7 ...undervisning, utdanning, kultur og informasjon...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har i General Recommendation No. 35 ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 32–41 utbrodert hvilke tiltak som kan være aktuelle.

Del II

Art 8.

1. Det opprettes en komité for avskaffelse av rasediskriminering (heretter kalt «komiteen»), bestående av 18 eksperter med godt omdømme og velkjent upartiskhet som konvensjonspartene har valgt ut blant sine statsborgere og som skal fungere i personlig egenskap, samtidig som det tas hensyn til en rettferdig geografisk fordeling og til at de ulike kulturer og de viktigste rettsystemer blir representert.
2. Komiteens medlemmer skal velges ved hemmelig avstemning, fra en liste over personer som konvensjonspartene har utpekt. Hver konvensjonspart kan utpeke en person blant sine egne statsborgere.
3. Det første valget skal holdes seks måneder etter at denne konvensjon er trådt i kraft. Minst tre måneder før et valg finner sted, skal De forente nasjoners generalsekretær henvende seg skriftlig til konvensjonspartene og oppfordre dem til å presentere sine utpekte kandidater innen to måneder. Generalsekretæren skal sette opp en liste i alfabetisk rekkefølge over alle personer som er utpekt på denne måten, med angivelse av hvilke konvensjonsparter som har utpekt dem, og skal oversende den til konvensjonspartene.
4. Komiteens medlemmer skal velges på et møte mellom konvensjonspartene som er sammenkalt av Generalsekretæren, ved De forente nasjoners sete. På dette møtet, som er beslutningsdyktig når to tredjedeler av konvensjonspartene er til stede, er de kandidater valgt som får flest stemmer og et absolutt flertall av stemmene fra de representanter for konvensjonspartene som er til stede og avgir stemme.

- 5.
- Komiteens medlemmer skal velges for en periode på fire år. For ni av medlemmene som blir valgt ved det første valget, skal imidlertid perioden utløpe etter to år; umiddelbart etter det første valget skal navnene på disse ni medlemmene bestemmes ved loddtrekning foretatt av komiteens leder,
 - For å fylle plasser som blir ledige utenom tur, skal den konvensjonspart hvis ekspert ikke lenger utfører sine oppgaver som komitémedlem, oppnevne en annen ekspert blant sine statsborgere, med forbehold om komiteens godkjenning.
6. Konvensjonspartene skal være ansvarlige for komitémedlemmenes utgifter så lenge de utfører oppgaver for komiteen (endring (se Generalforsamlingens resolusjon 47/111 av 16. desember 1992)).

Karnov lovkommentarer: rdkn/a8

Karnov Lovkommentar a-1 til Art 8.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 8](#) gir regler for CERD. Komiteen og rettskildevekten av praksis fra komiteen er nærmere omtalt i [stjernenoten](#).

Karnov Lovkommentar 1 til RDKN art. 8 ...18 eksperter...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

En oversikt over komiteens medlemmer finnes på [FNs høykommissær for menneskerettigheters hjemmesider](#).

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 8 6. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tillegget er ikke ratifisert av Norge, se [CERD/C/NOR/CO/23-24](#) s. 8.

Art 9.

- Konvensjonspartene forplikter seg til å forelegge en rapport for De forente nasjoners generalsekretær, med sikte på gjennomgang i komiteen, om de lovgivningsmessige, rettslige, administrative eller andre tiltak som de har vedtatt til gjennomføring av bestemmelsene i denne konvensjon
 - innen ett år etter at konvensjonen er trådt i kraft for vedkommende stat, og
 - deretter hvert annet år, og forøvrig på anmodning fra komiteen. Komiteen kan be konvensjonspartene om ytterligere opplysninger.
- Komiteen skal hvert år gi De forente nasjoners generalforsamling, via Generalsekretæren, en rapport om sin virksomhet, og den kan legge fram forslag og generelle anbefalinger på grunnlag av gjennomgangen av de rapporter og opplysninger som er mottatt fra konvensjonspartene. Generalforsamlingen skal gjøres kjent med slike forslag og generelle anbefalinger, sammen med eventuelle kommentarer fra konvensjonspartene.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a9

Karnov Lovkommentar 1a til RDKN art. 9 1. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen pålegger statene å inngi statsrapporter hvert annet år. En oversikt over Norges statsrapporter og CERDs «concluding observations» er tilgjengelig på [CERDs nettsider](#). Se [stjernenoten](#) for en omtale av rettskildevekten av komiteens «concluding observations».

Komiteen har utarbeidet en egen retningslinje for utarbeidelsen av statsrapporter, se [CERD/C/2007/1](#). Det finnes også en felles [rapporteringsveileder](#) for rapportering til alle FNs menneskerettskomiteer.

Ytterligere regler om behandlingen av statsrapporter er gitt i CERDs [Rules of Procedure](#) rule 63–68.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 9 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Komiteen har gitt egne regler om gjennomføringen av kontrollen med statsrapporter. Disse er tilgjengelige [på komiteens hjemmesider](#).

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 9 ...på anmodning fra komiteen...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Komiteen har etablert en såkalt «early warning procedure» og «urgent procedure» hvor statene kan bli bedt om å rapportere på særlige spørsmål utenfor den faste rapporteringssyklusen for statsrapporter. Prosedyren brukes særlig i konfliktsituasjoner. Komiteen har utarbeidet en retningslinje for slike saker ([A/62/18](#), vedlegg III). Komiteens praksis er tilgjengelig [her](#).

Art 10.

1. Komiteen skal selv vedta sin forretningsorden.
2. Komiteen skal velge sine tillitsmenn for en periode på to år.
3. Generalsekretæren for De forente nasjoner skal ivareta komiteens sekretariat.
4. Komiteens møter skal vanligvis holdes ved De forente nasjoners sete.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a10

Karnov Lovkommentar 1 til RDKN art. 10 1. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Komiteens Rules of Procedure er tilgjengelige på [komiteens hjemmesider](#).

Art 11.

1. Dersom en konvensjonspart anser at en annen konvensjonspart ikke gjennomfører bestemmelsene i denne konvensjon, kan den bringe saken inn for komiteen. Komiteen skal så oversende meddelelsen til den berørte konvensjonspart. Innen tre måneder skal mottakerstaten gi komiteen en skriftlig forklaring eller uttalelse som bringer klarhet i saken, og eventuelt angi hvilke tiltak den har truffet for å rette på forholdet.
2. Dersom saken ikke løses på en måte som er tilfredsstillende for begge parter innen seks måneder etter at mottakerstaten mottok den første meddelelsen, enten ved bilaterale forhandlinger eller ved en annen framgangsmåte som de har til rådighet, skal begge stater ha rett til å bringe saken inn for komiteen på nytt ved å sende en melding til komiteen og til den andre berørte stat.
3. Komiteen skal behandle en sak den har fått seg forelagt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel først etter at den har forvisset seg om at alle tilgjengelige interne rettsmidler er prøvd og uttømt, i samsvar med allment anerkjente prinsipper i folkeretten. Denne regelen skal ikke gjelde når anvendelsen av rettsmidlene tar urimelig lang tid.
4. Komiteen kan i alle saker den får seg forelagt, be de berørte konvensjonsparter legge fram ytterligere opplysninger av betydning for saken.

5. Når komiteen undersøker en sak etter denne artikkel, skal de berørte konvensjonsparter ha rett til å sende en representant som deltar, uten stemmerett, i komiteens arbeid så lenge saken er oppe til behandling.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a11

Karnov Lovkommentar 1 til Art 11.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Artikkel [11–13](#) gir komiteen kompetanse til å behandle statsklager samt å avgi «recommendations» i den anledning. CERD har pr. sommeren 2025 avgjort en [sak](#) mellom Palestina og Israel. Komiteens nærmere begrunnelse fremgår [her](#). To statsklager fremsatt av Qatar mot henholdsvis Saudi-Arabia og De forente arabiske emirater ble trukket før saken ble avgjort. For en oversikt over sakene se [her](#).

Ytterligere regler om behandlingen av statsklager er gitt i CERDs [Rules of Procedure](#) rule 69 flg.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 11 ...alle tilgjengelige interne rettsmidler er prøvd og uttømt...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD har konkludert med at vilkåret om uttømming av nasjonale rettsmidler ikke gjelder for statsklager i tilfeller der klagen gjelder en «generalized policy and practice» som er autorisert av den innklagede statens myndigheter, jf. *Palestina mot Israel (admissibility)* ([CERD/C/103/R.6](#)) avsnitt 63.

Art 12.

1.

- a. Etter at komiteen har innhentet og samlet alle opplysninger den har behov for, skal lederen oppnevne en ad hoc forlikskommisjon (heretter kalt kommisjonen) bestående av fem personer som kan, men ikke behøver, være medlemmer av komiteen. Kommisjonsmedlemmene skal utpekes med enstemmig samtykke fra tvistens parter, og kommisjonen skal stille seg til rådighet for de berørte stater og tilby dem sin bistand i prosessen med å nå fram til en minnelig løsning der utgangspunktet er respekt for denne konvensjon,
- b. Dersom tvistens parter ikke innen tre måneder blir enige om kommisjonens sammensetning, helt eller delvis, skal de kommisjonsmedlemmer som det ikke er enighet om blant tvistens parter, velges av komiteen blant dens egne medlemmer, ved hemmelig avstemning og med to tredjedels flertall.

2. Kommisjonsmedlemmene skal fungere i personlig egenskap. De skal ikke være statsborgere av de stater som er part i tvisten eller av en stat som ikke er konvensjonspart.

3. Kommisjonen skal velge sin leder og vedta sin forretningsorden.

4. Kommisjonens møter skal vanligvis holdes ved De forente nasjoners sete eller et annet sted som kommisjonen finner hensiktsmessig.

5. Det sekretariat som er omhandlet i artikkel 10 nr. 3, skal også stå til rådighet for kommisjonen når en tvist mellom konvensjonspartene medfører at kommisjonen konstitueres.

6. Tvistens parter skal dele alle kommisjonsmedlemmenes utgifter likt seg imellom, i samsvar med beregninger foretatt av De forente nasjoners generalsekretær.

7. Generalsekretæren skal ha myndighet til om nødvendig å betale kommisjonsmedlemmenes utgifter før tvistens parter har dekket dem i samsvar med nr. 6 i denne artikkel.

8. Opplysninger som komiteen har innhentet og samlet, skal stilles til rådighet for kommisjonen, og kommisjonen kan be de berørte stater legge fram ytterligere opplysninger av betydning for saken.

Art 13.

1. Når kommisjonen har ferdigbehandlet saken, skal den utarbeide en rapport som forelegges komiteens leder, med konklusjoner om alle faktiske forhold av betydning for tvisten mellom konvensjonspartene, og med de anbefalinger som den mener er hensiktsmessige for å kunne nå fram til en minnelig løsning av tvisten.
2. Komiteens leder skal oversende kommisjonsrapporten til tvistens parter. Disse stater skal innen tre måneder underrette komiteens leder om de vil ta anbefalingene i kommisjonsrapporten til følge.
3. Etter utløpet av fristen nevnt i nr. 2 i denne artikkel skal komiteens leder oversende kommisjonsrapporten og de berørte konvensjonsparters erklæringer til de øvrige konvensjonsparter.

Art 14.

1. En konvensjonspart kan på ethvert tidspunkt erklære at den anerkjenner komiteens myndighet til å motta og behandle henvendelser fra enkeltpersoner eller grupper av enkeltpersoner under dens jurisdiksjon som hevder å være offer for denne konvensjonsparts krenkelse av noen av de rettigheter som er angitt i denne konvensjon. Komiteen skal ikke motta noen henvendelse som berører en konvensjonspart som ikke har avgitt en slik erklæring.
2. En konvensjonspart som avgir en erklæring i samsvar med nr. 1 i denne artikkel, kan opprette eller utpeke et organ innenfor rammen av sin interne rettsorden med myndighet til å motta og behandle klager fra enkeltpersoner og grupper av enkeltpersoner under denne parts jurisdiksjon som hevder å være offer for en krenkelse av en rettighet angitt i denne konvensjon, og som har uttømt andre lokale rettsmidler som er til rådighet.
3. En erklæring avgitt i samsvar med nr. 1 i denne artikkel, og navnet på det organ som er opprettet eller utpekt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel, skal av den berørte konvensjonspart deponeres hos De forente nasjoners generalsekretær, som skal oversende kopier til de øvrige konvensjonsparter. En erklæring kan på ethvert tidspunkt trekkes tilbake ved underretning til Generalsekretæren, men slik tilbaketrekning skal ikke berøre henvendelser som allerede er forelagt komiteen.
4. Det organ som er opprettet eller utpekt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel, skal journalføre klagene, og bekreftede kopier av journalen skal hvert år sendes Generalsekretæren via egnede kanaler, men innholdet skal ikke offentliggjøres.
5. Dersom klageren ikke oppnår en tilfredsstillende ordning gjennom det organ som er opprettet eller utpekt i samsvar med nr. 2 i denne artikkel, skal han eller hun ha rett til å bringe saken inn for komiteen innen seks måneder.
6.
 - a. Komiteen skal i fortrolighet gjøre den konvensjonspart som sies å ha brutt en bestemmelse i denne konvensjon, kjent med enhver henvendelse den har fått oversendt, men identiteten til vedkommende enkeltperson eller gruppe av enkeltpersoner skal ikke oppgis uten vedkommendes uttrykkelige samtykke. Komiteen skal ikke motta anonyme henvendelser,
 - b. Innen tre måneder skal mottakerstaten gi komiteen en skriftlig forklaring eller uttalelse som bringer klarhet i saken, og eventuelt angi hvilke tiltak den har truffet for å rette på forholdet.
7.
 - a. Når komiteen behandler en henvendelse, skal den ta i betraktning alle opplysninger den har fått fra den berørte konvensjonspart og fra klageren. Komiteen skal ikke behandle en henvendelse fra en klager uten å ha forvissnet seg om at vedkommende har uttømt alle interne rettsmidler som er til rådighet. Denne regelen skal likevel ikke gjelde når anvendelsen av rettsmidlene tar urimelig lang tid,
 - b. Komiteen skal sende sine eventuelle forslag og anbefalinger til den berørte konvensjonspart og til klageren.
8. Komiteen skal i sin årlige rapport ta inn et sammendrag av slike henvendelser, og eventuelt et sammendrag av forklaringer og uttalelser fra de berørte konvensjonsparter og av sine egne forslag og anbefalinger.
9. Komiteen skal ha myndighet til å utføre de oppgaver som er omhandlet i denne artikkel først når minst ti konvensjonsparter er bundet av erklæringer avgitt i samsvar med nr. 1 i denne artikkel.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a14

Karnov Lovkommentar 1 til Art 14.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Artikkel 14](#) angir reglene for når enkeltpersoner kan klage til CERD. De enkelte klagevilkårene er omtalt i kommentarene til rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 14](#) nr. 7 bokstav a, og reglene for komiteens saksbehandling er omtalt i kommentarene til rasediskrimineringskonvensjonen [artikkel 14](#) nr. 6. Se [stjernenoten](#) for en omtale av rettskildevekten av komiteens uttalelser i individklagesaker og en oversikt over klagesakene mot Norge.

Individklagesaker bearbejdes av en arbeidsgruppe sammensatt av enkelte av komiteens medlemmer, som deretter fremlegger saken for avgjørelse av komiteen.

I påvente av endelig avgjørelse vil komiteen i visse tilfeller anmode om «interim measures», som kan sammenlignes med en henstilling om midlertidig forføyning. Denne prosedyren er ikke forankret i konvensjonen, men er utviklet av komiteen selv og er forankret i komiteens [Rules of Procedure](#). «Interim measures» er ikke rettslig bindende, noe som også følger direkte av ordlyden i [Rules of Procedure](#) artikkel 94 nr. 33.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 14 ...erklære at den anerkjenner komiteens myndighet...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Norge avga slik erklæring i 1976. Komiteen fikk kompetanse til å behandle individklager 3. desember 1982, da den tiende staten avga erklæring, jf. [artikkel 14](#) nr. 9.

Karnov Lovkommentar 3 til RDKN art. 14 ...enkeltpersoner eller grupper av enkeltpersoner...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Organisasjoner kan klage til komiteen så fremt disse er «victim» for en anført konvensjonskrenkelse, jf. *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) avsnitt 7.3–7.4. Om «victim»-kravet se kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 7.

Det må foretas en samlet vurdering av organisasjonens tilknytning til det konkrete tilfellet av anført rasediskriminering. Organisasjonens formål, aktivitet, medlemsmasse og om organisasjonen selv er direkte rammet, er relevant, jf. *TBB Türkische Bund Berlin-Brandenburg mot Tyskland* ([CERD-2010-48](#)) avsnitt 11.2–11.4 og *The Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination mot Danmark* (sak [28/2003](#)) avsnitt 6.4–6.5. Komiteens praksis er omtalt i Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 59–61 og 68.

Inngis klagen av en enkeltperson på organisasjonens vegne, må vedkommende ha fullmakt til å opptre på organisasjonens vegne, jf. *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 7.6.

Komiteen har neppe kompetanse til å behandle klager fra andre upersonlige rettssubjekt enn organisasjoner, se [stjernenoten](#).

Karnov Lovkommentar 4 til RDKN art. 14 ...hevder å være offer for denne konvensjonsparts krenkelse...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

At det rasediskriminerende tiltaket har opphørt, er ikke til hinder for at komiteen behandler saken, jf. *Koptova mot Slovakia* (sak [13/1998](#)) avsnitt 6.2. Forutsetningen er at bruddet ikke allerede er reparert

av nasjonale domstoler slik at vedkommende fortsatt kan anses som et «victim», jf. [artikkel 6](#). Se kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 7 og *Kotor mot Frankrike* (sak [65/2018](#)) avsnitt 6.3–6.4.

Karnov Lovkommentar 5 til RDKN art. 14 ...noen av de rettigheter...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter ikke bare [artikkel 5](#), jf. *Det Mosaiske Trossamfund i Oslo mfl. mot Norge* ([CERD-2003-30](#)) avsnitt 10.6. For spørsmålet om hvorvidt konvensjonen gir rettigheter til enkeltpersoner, se de innledende notene til artikkel [2–7](#).

Karnov Lovkommentar 6 til RDKN art. 14 2. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Noen slik myndighet er ikke oppnevnt i Norge.

Karnov Lovkommentar 7 til RDKN art. 14 ...innen seks måneder...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 7 bokstav a, der klagevilkårene omtales samlet.

Karnov Lovkommentar 8 til RDKN art. 14 6. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Utover de få saksbehandlingsreglene i [artikkel 14](#) nr. 6 og 7 inneholder ikke konvensjonen nærmere regler om hvordan komiteen skal gå frem for å ta stilling til klagen. Utførlige regler for saksbehandlingen er imidlertid gitt i [CERDs Rules of Procedure](#) kapittel XVIII. Se artikkel 92–95.

Klagen må være inngitt på ett av de offisielle FN-språkene (engelsk, fransk, russisk, arabisk, kinesisk eller spansk). Innholdskrav til klagen er utbrodert [her](#). Det er også utarbeidet et eget veiledende klageskjema som ligger på [komiteens hjemmeside](#). Se også [CERDs Rules of Procedure](#) artikkel 84.

Karnov Lovkommentar 9 til RDKN art. 14 6. ledd bokstav b.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Klagen skal oversendes konvensjonsstaten, som gis en frist for å uttale seg om innholdet i klagen. I Norge er det Regjeringsadvokaten som representerer staten for CERD.

Karnov Lovkommentar 10 til RDKN art. 14 ...alle opplysninger den har fått...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

CERD vil verken overprøve nasjonale domstolars tolkning av intern rett eller sakens beviser, med mindre tolkningen er «manifestly arbitrary or otherwise amounted to a denial of justice», jf. General Recommendation No. 35 (2013) ([GC-2013-35-CERD](#)) avsnitt 17, *L.A. mfl. mot Slovakia* ([CERD-2011-49](#)) avsnitt 7.2, *Z.U.B.S. mot Australia* (sak [6/1995](#)) avsnitt 9.3, *TBB Türkische Bund Berlin-Brandenburg mot Tyskland* ([CERD-2010-48](#)) avsnitt 12.8 og *Sajjad Hussain mot Norge* ([CERD-2018-63](#)) avsnitt 7.4.

Komiteen tolker ikke andre folkerettslige avtaler med mindre «the application of these conventions result in manifestly discriminatory or arbitrary treatment», jf. *Diop mot Frankrike* (sak [2/1989](#)) avsnitt 6.4.

Karnov Lovkommentar 11 til RDKN art. 14 ...skal ikke behandle en henvendelse fra en klager uten å ha fo...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Komiteen må avgjøre om saken skal fremmes til behandling eller avvises, før komiteen tar stilling til realiteten. Se også [CERDs Rules of Procedure](#) artikkel 86. Komiteen vurderer i noen saker at spørsmålet om hvorvidt klagevilkårene er oppfylt, er så tett sammenvevd med sakens realitet at de behandles under ett, se for eksempel *A.M.M. mot Sveits* ([CERD-2012-50](#)) avsnitt 7.3. I senere år virker komiteen oftere å behandle spørsmålet om avvisning og realiteten samtidig (i saker der saken ikke avvises).

Karnov Lovkommentar 12 til RDKN art. 14 ...vedkommende har uttømt alle interne rettsmidler som er til r...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Konvensjonen oppstiller en rekke vilkår for at en klage skal tas opp til realitetsbehandling. Disse vilkårene følger dels av konvensjonen selv og dels av [CERDs Rules of Procedure](#) artikkel 91. Vilkårene er også omtalt [her](#) – merk at omtalen er generell og gjelder alle FNs menneskerettskomiteer selv om det er visse forskjeller i klagevilkårene mellom disse. Det er til en viss grad et smaksspørsmål hvordan vilkårene skal inndeles, men for enkelthets skyld kan disse deles opp i åtte ulike vilkår:

1. Effektive nasjonale rettsmidler må være uttømt. Dette følger også av [CERDs Rules of Procedure](#) artikkel 91 bokstav e.
At klageren tviler på om rettsmidlet er effektivt, er ikke i seg selv tilstrekkelig til at rettsmidlet ikke først må uttømmes, jf. *D.S. mot Sverige* (sak [9/1997](#)) avsnitt 4.3 og 6.4, *Barbaro mot Australia* (sak [7/1995](#)) avsnitt 10.5 og *Moylan mot Australia* (sak [47/2010](#)) avsnitt 6.5. At bruk av rettsmidlet kan være noe kostbart, er ikke avgjørende, jf. *D.S. mot Sverige* (sak [9/1997](#)) avsnitt 6.4. Rettsmidlene må være uttømt av klager selv og ikke av andre, jf. *POEM and FASM mot Danmark* ([CERD-2002-22](#)) avsnitt 6.3. Klageren må selv overholde relevante tidsfrister for bruk av internrettslige rettsmidler, som ankefrister, jf. og *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) avsnitt 6.7. Ekstraordinære rettsmidler, som gjenåpning, trengs ikke å uttømmes, jf. *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 7.9.
Komiteen har lagt til grunn at rettsmidler ikke må uttømmes dersom dette vil ta lengre tid. Komiteen virker i praksis å stille forholdsvis lave krav til hva som er uakseptabelt lang tidsbruk, jf. *B.M.S. mot Australia* (sak [8/1996](#)) avsnitt 6.2 og *Quereshi mot Danmark* (sak [33/2003](#)) avsnitt 6.4. Se dog *L.A. mfl. mot Slovakia* ([CERD-2011-49](#)) avsnitt 7.5 (i forbindelse med [artikkel 6](#)).
Hvor klagen bygger på at den anførte diskrimineringen utgjør en straffbar handling, har CERD lagt til grunn at klageren ikke trenger å uttømme sivile rettsmidler, så fremt strafferettslige rettsmidler er uttømt. Se [note 5](#) til «effektive rettsmidler» i [artikkel 6](#).
I saker om utvisning må rettsmidlet kunne ha suspensiv effekt dersom det skal anses som effektivt, jf. *U.I. og G.I. mot Sveits* (sak [74/2021](#)) avsnitt 6.5.
I *Sajjad Hussain mot Norge* ([CERD-2018-63](#)) avsnitt 6.4 fant CERD, etter en konkret vurdering, at verken adgangen til å kreve erstatning etter den daværende diskrimineringsloven om etnisitet [§ 25](#) eller adgangen til å klage til Diskrimineringsombudet/Diskrimineringsnemnda utgjorde et effektivt rettsmiddel i den konkrete saken.
2. Nasjonale domstoler må ha hatt foranledning til å ta stilling til substansen i diskrimineringsanførselen – denne må på en eller annen måte ha vært reist for nasjonale domstoler, jf. *Regerat mot Frankrike* (sak [24/2002](#)) avsnitt 6.3 og *E.I.F. mot Nederland* (sak [15/1999](#)) avsnitt 6.2.

3. Klagen må inngis innen seks måneder etter at saken ble avgjort på nasjonalt nivå, se [artikkel 14](#) nr. 5 og [CERDs Rules of Procedure](#) artikkel 91 bokstav f. For Norges del innebærer det at fristen begynner å løpe da saken ble rettskraftig avgjort av Høyesterett eller ankeutvalget. Unntak fra klagefristen krever «duly verified exceptional circumstances», jf. *S.H. mot Sveits* (sak [79/2021](#)) avsnitt 6.5.
4. Klagen kan ikke være anonym, jf. [artikkel 14](#) nr. 6 bokstav a og [CERDs Rules of Procedure](#) artikkel 91 bokstav a. Se dog [artikkel 14](#) nr. 6 om statens adgang til å bli kjent med klagers identitet.
5. Klageren må selv være «victim» for en krenkelse, eller klagen må være fremsatt av noen som kan klage på vedkommendes vegne, jf. [artikkel 14](#) nr. 1 og [Rules of Procedure](#) artikkel 91 bokstav b. Det innebærer at klageren må være «directly and personally affected», jf. *A.S. mot Russland* (sak [45/2009](#)) avsnitt 7.2.
Klageren må som hovedregel inngi klagen selv. Inngir andre klagen, må fullmakt fremlegges, jf. *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 7.5.
Komiteen tillater ikke klager basert på *actio popularis*-betraktninger. Se for eksempel *Hermansen mfl. mot Danmark* (sak [44/2009](#)) avsnitt 6.2, som gjaldt en rabatt et flyselskap ga til personer av én nasjonalitet ved kjøp av billetter på en bestemt flyrute. Klagen ble avvist, da klagerne ikke hadde kjøpt billett på den aktuelle ruten og de uansett hadde fått den «etniske rabatten» om de hadde gjort det. De kunne heller ikke anses som «potential victims», da rabatten senere var blitt avviklet.
I *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 7.11 tillot komiteen en klage fra en rekke finske samer som klagde på at finsk høyesterett hadde overprøvd sametingets avslag på å tilkjenne andre personer stemmerett i sametingsvalget. Komiteen viste til at sammensetningen av sametinget kunne ha betydning for rettighetene til individuelle samer. Se også uttalelsen om realiteten i samme saksforhold (sak [59/2016](#)) avsnitt 9.5
Organisasjoners klageadgang er omtalt i kommentarene til [artikkel 14](#) nr. 1. Se også omtalen av hvem som er rettighetssubjekt i [stjernenoten](#).
6. Klagen må være tilstrekkelig begrunnet til å underbygge at konvensjonen er brutt, jf. *M.T. mot Estland* (sak [64/2018](#)) avsnitt 6.5, *C.P. mot Danmark* (sak [5/1994](#)) avsnitt 6.2–6.3, *Salifou Belemvire mot Moldova* (sak [57/2015](#)) avsnitt 6.3, *Kotor mot Frankrike* (sak [65/2018](#)) avsnitt 6.4, *Dawas og Shava mot Danmark* ([CERD-2009-46](#)) avsnitt 6.2–6.3 og *U.I. og G.I. mot Sveits* (sak [74/2021](#)) avsnitt 7.9. CERD omtaler tidvis dette som at klagerne må påvise et *prima facie*-tilfelle av konvensjonsbrudd, se [note 8](#) til «krenker» i [artikkel 6](#). Komiteen er ikke helt entydig på hvor dette forankres i [Rules of Procedure](#), men både artikkel 91 bokstav b, c og d er trolig relevante.
7. Samme saksforhold kan ikke allerede være avgjort eller brakt inn for et annet internasjonalt organ, herunder EMD, se [St.prp. nr. 107 \(1969–70\)](#) s. 5–6. Dette følger av Norges [deklarasjon](#) da en aksepterte komiteens kompetanse til å behandle individklager i 1976. Komiteen anser et saksforhold for å være likt «if it relates to the same parties, the same events and the same substantive rights», jf. *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 7.8.
8. Saksforholdet må falle innenfor konvensjonsstatens jurisdiksjon, se noten til «jurisdiksjon» i [artikkel 6](#).

Ved tolkning av klagevilkårene trekker komiteen regelmessig veksler på praksis fra FNs øvrige komiteer, se for eksempel *M.O., E.O., V.O., R.P., M.P. og D.P. mot Slovakia* (sak [70/2019](#)) side 10 fotnote 23.

Karnov Lovkommentar 13 til RDKN art. 14 7. ledd bokstav b.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Komiteen har kun kompetanse til å gi «suggestions and recommendations». Dersom saken fremmes til realitetsbehandling, gir komiteen i praksis sin vurdering gjennom en «opinion», der komiteen gir anbefalinger til staten. Selv om uttalelsene kun er rådgivende, formulerer CERD typisk konklusjonen slik at det konkluderes med at det har skjedd en «violation» av konvensjonen, se for eksempel *Zapescu mot Moldova* ([sak 60/2016](#)) avsnitt 7.4 med videre henvisninger.

Komiteen gir i tillegg ofte anbefalinger om at statene foretar andre tiltak, herunder å offentliggjøre komiteens uttalelse, treffe lovgivningsmessige tiltak, å utbetale erstatning samt å rapportere tilbake til komiteen om hvordan uttalelsen følges opp, se for eksempel *L.G. mot Republikken Korea* (sak [51/2012](#)) avsnitt 9, *Pérez Guartambel mot Ecuador* (sak [61/2017](#)) avsnitt 6, *Nuorgam mfl. mot Finland* (sak [59/2016](#)) avsnitt 11 og *Jallow mot Danmark* (sak [62/2018](#)) avsnitt 10. Se også Patrick Thornberry, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: A Commentary*, Oxford University Press, 2016 s. 420.

Komiteen gir tidvis også anbefalinger til statene i saker der komiteen konkluderer med at konvensjonen ikke er brutt.

Art 15.

1. Inntil de mål er nådd som er satt i erklæringen om uavhengighet for koloniene og deres innbyggere, inntatt i Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV) av 14. desember 1960, skal bestemmelsene i denne konvensjon ikke på noen måte begrense den klagerett som er gitt disse folk gjennom andre internasjonale instrumenter eller gjennom De forente nasjoner og dens særorganisasjoner.

2.

- a. Den komité som er opprettet etter artikkel 8 nr. 1, skal motta kopier av klager fra, og komme med uttalelser og anbefalinger om disse klagen til, organer i De forente nasjoner som i sin behandling av klager fra innbyggere i ikke-selvstyrte områder og tilsynsområder og alle andre områder der Generalforsamlingens resolusjon 1514 (XV) får anvendelse, arbeider med spørsmål som er direkte knyttet til prinsippene og formålene i denne konvensjon, i saker som dekkes av denne konvensjon, og som er brakt inn for disse organer,
- b. Komiteen skal fra de kompetente organer i De forente nasjoner få oversendt kopier av rapportene om lovgivningsmessige, rettslige, administrative eller andre tiltak som administrasjonen på territoriene nevnt i bokstav a) har anvendt, og som er direkte knyttet til prinsippene og formålene i denne konvensjon, og den skal komme med uttalelser og anbefalinger til disse organer.

3. Komiteen skal i sin rapport til Generalforsamlingen ta inn et sammendrag av klager og rapporter som den har mottatt fra organer i De forente nasjoner, samt komiteens uttalelser og anbefalinger i forbindelse med disse klager og rapporter.

4. Komiteen skal be De forente nasjoners generalsekretær om alle opplysninger med tilknytning til formålene i denne konvensjon som han har til rådighet om territoriene nevnt i nr. 2 bokstav a) i denne artikkel.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a15

Karnov Lovkommentar 1 til Art 15.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen må forstås i lys av konvensjonens sterke dekoloniseringsperspektiv og har liten betydning i dag.

Art 16.

Bestemmelsene i denne konvensjon om løsning av tvister eller klager skal ikke berøre andre framgangsmåter for løsning av tvister eller klager om diskriminering som er fastlagt i vedtektene til, eller konvensjoner vedtatt av, De forente nasjoner og dens særorganisasjoner, og skal ikke være til hinder for at konvensjonspartene benytter andre framgangsmåter for å løse en tvist i samsvar med generelle eller særskilte internasjonale avtaler som er i kraft dem imellom.

Del III

Art 17.

1. Denne konvensjon er åpen for undertegning av enhver stat som er medlem av De forente nasjoner eller en av dens særorganisasjoner, av enhver stat som er part i Den internasjonale domstols vedtekter, og av enhver annen stat som De forente nasjoners generalforsamling har oppfordret til å bli part i denne konvensjon.
2. Denne konvensjon skal ratifiseres. Ratifikasjonsdokumentene skal deponeres hos De forente nasjoners generalsekretær.

Art 18.

1. Denne konvensjon skal være åpen for tiltredelse av enhver stat som er nevnt i artikkel 17 nr. 1.
2. Tiltredelse skal skje ved deponering av et tiltredelsesdokument hos De forente nasjoners generalsekretær.

Art 19.

1. Denne konvensjon skal tre i kraft den trettiende dagen etter den dag det tjuesjuende ratifikasjons- eller tiltredelsesdokumentet er deponert hos De forente nasjoners generalsekretær.
2. For hver stat som ratifiserer denne konvensjon eller tiltrer den etter at det tjuesjuende ratifikasjons- eller tiltredelsesdokument er deponert, skal konvensjonen tre i kraft den trettiende dagen etter den dag dens eget ratifikasjons- eller tiltredelsesdokument er deponert.

Art 20.

1. De forente nasjoners generalsekretær skal motta tekstene til de forbehold som er tatt på ratifikasjons- eller tiltredelsestidspunktet, og oversende dem til alle stater som er eller kan bli part i denne konvensjon. En stat som har innsigelser mot et forbehold, skal innen en frist på nitti dager fra meddelelsestidspunktet underrette Generalsekretæren om at den ikke godtar forbeholdet.
2. Det kan ikke tas forbehold som er uforenlig med denne konvensjons formål og mål, eller som vil kunne hindre virksomheten i noen av de organer som er opprettet i henhold til konvensjonen. Et forbehold skal anses som uforenlig eller hindrende dersom minst to tredjedeler av konvensjonspartene har innsigelser mot det.
3. Forbehold kan på ethvert tidspunkt trekkes tilbake ved underretning til Generalsekretæren. Underretningen får virkning fra den dag den er mottatt.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a20

Karnov Lovkommentar 1 til Art 20.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I *Armed Activities on the Territory of the Congo (New Application: 2002) (Democratic Republic of the Congo v. Rwanda)* ([ICJ-2006-126j](#)) avsnitt 74–79 vurderte ICJ at Rwandas reservasjon mot hele rasediskrimineringskonvensjonen artikkel 22 var forenlig med konvensjonen.

Art 21.

En konvensjonspart kan si opp denne konvensjon ved skriftlig underretning til De forente nasjoners generalsekretær. Oppsigelsen får virkning ett år etter den dag Generalsekretæren mottar underretningen.

Art 22.

En tvist mellom to eller flere konvensjonsparter om fortolkningen eller anvendelsen av denne konvensjon som ikke løses ved forhandlinger eller ved hjelp av de framgangsmåter som er uttrykkelig fastlagt i denne konvensjon, skal på anmodning fra en av tvistens parter henvises til Den internasjonale domstol til avgjørelse, med mindre tvistens parter blir enige om å løse tvisten på annen måte.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a22

Karnov Lovkommentar 1 til Art 22.

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen stiller vilkår for at en tvist om fortolkningen av konvensjonen skal kunne henvises til ICJ.

Karnov Lovkommentar 2 til RDKN art. 22 ...forhandlinger...

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 13.05.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Termen «forhandlinger» ble fortolket av ICJ i *Georgia mot Russland* ([ICJ-2011-0140j](#)), se dommens [punkt III](#). Se også [Armenia v. Aserbajdsjan](#) (2024).

Art 23.

1. Enhver konvensjonspart kan på ethvert tidspunkt anmode om endringer i denne konvensjon ved skriftlig underretning til De forente nasjoners generalsekretær.
2. De forente nasjoners generalforsamling skal treffe beslutning om hvilke tiltak som eventuelt skal treffes i forbindelse med en slik anmodning.

Art 24.

De forente nasjoners generalsekretær skal underrette alle stater nevnt i artikkel 17 nr. 1 om følgende:

- a. undertegninger, ratifikasjoner og tiltredelser etter artikkel 17 og 18,
- b. datoen for denne konvensjons ikrafttredelse etter artikkel 19,
- c. meddelelser og erklæringer mottatt etter artikkel 14, 20 og 23,
- d. oppsigelser etter artikkel 21.

Art 25.

1. Denne konvensjon, hvis engelske, franske, kinesiske, russiske og spanske tekst har samme gyldighet, skal deponeres i De forente nasjoners arkiver.
2. De forente nasjoners generalsekretær skal oversende bekreftede kopier av denne konvensjon til alle stater som tilhører en av kategoriene nevnt i artikkel 17 nr. 1.

Karnov lovkommentarer: rdkn/a25

Karnov Lovkommentar 1 til RDKN art. 25 1. ledd

Forfatter: [Henrik Vaaler](#), Advokat, Regjeringsadvokaten

Versjon: 17.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

De ulike autorative språkversjonene av konvensjonen er tilgjengelige [her](#).