

Innhold

Forord	15
Introduksjon til diskriminerings- og likestillingsretten	17
<i>Professor dr. juris Anne Hellum og professor dr. juris Kirsten Ketscher</i>	
I Diskriminering og likestillingsrett – et nytt fagområde	17
II Noen utviklingslinjer, særlig om Norge	19
III Diskrimineringsrettslige fellestrekk, del I	21
IV Diskrimineringsvern i arbeid og utdanning, del II	24
V Diskrimineringsforbudets gjennomføring, del III	26
VI Effektivisering gjennom et enhetlig diskrimineringsvern?	28
Referanser	28
DEL I DISKRIMINERINGSBEGREPET	31
Kapittel 1 Diskrimineringsforbud – Nogle generelle overvejelser ...	33
<i>Professor dr. juris Kirsten Ketscher</i>	
1.1 Om diskriminationsformatet	33
1.2 Grundverdier og grunnrettigheter	34
1.3 Retskilder	36
1.3.1 Internasjonale aftalers rettskildeværdi	36
1.3.2 Konventionernes dækningsfelt og skæringsflader	38
1.3.3 Den europæiske Menneskerettighedskonvention	39
1.3.4 EØS-aftalen	40
1.4 Forskelsbehandling som retlig figur	41
1.4.1 Lighedskravet og retten til værdighet og integritet	41
1.4.2 Direkte diskrimination	43
1.4.3 Indirekte diskrimination	44
1.4.4 Bevisbyrde	44
1.4.5 Nærmere om retfærdiggjørelse af diskriminering	44
1.4.6 Stereotypisering	45
1.5 Trakassering som diskrimineringsform	46
1.6 Nationalitetsdiskriminering	47
1.7 Krydsdiskriminering	49
1.8 Forholdet mellem EF-domstolen (EFD) og Menneskerettighedsdomstolen	51
1.9 Perspektiver	54
Referanser	54

Kapittel 2 Kvinnekonvensjonens betydning for det alminnelige kjønnsdiskrimineringsvern	58
<i>Professor dr. juris Anne Hellum</i>	
2.1 Innledning	58
2.2 Bakgrunn og formål	59
2.3 Kvinnekonvensjonens innhold og grunnbegreper	60
2.3.1 Konvensjonens tverrgående karakter	60
2.3.2 Anvendelsesområdet	61
2.3.3 Kjønnlikestilling og kvinnesdiskriminering – formell og faktisk	62
2.3.4 Strukturelt diskrimineringsvern	63
2.3.5 Individuelt diskrimineringsvern – direkte og indirekte ...	64
2.3.6 Saklig og rimelig forskjellsbehandling	66
2.3.7 Midlertidige særtiltak, særlig om proporsjonalitetskravet.	67
2.4 Konvensjonens kvinne- og kjønnsbegrep	68
2.5 Statsforpliktelsen	70
2.5.1 Respektere, beskytte og oppfylle	71
2.5.2 Ansvar for diskriminering mellom private	73
2.5.3 Egnede virkemidler	74
2.6 Statsrapportering og individklageadgang	75
2.6.1 Statsrapporteringsplikten	75
2.6.2 Individklageadgang	77
2.7 Kilder og fortolkning	78
2.7.1 Fortolkningsprinsipper	78
2.7.2 Kildene	79
2.7.3 Forholdet til andre konvensjoner – kjønnsintegrasjonsprinsippet	80
2.8 Forholdet til norsk rett	81
2.9 Konklusjon	84
Referanser	84
Kapittel 3 Barns diskrimineringsvern, særlig om utdanning	92
<i>Professor dr. juris Kirsten Sandberg</i>	
3.1 Innledning	92
3.2 Generelt om FNs barnekonvensjon	93
3.3 Hva er diskriminering?	94
3.4 Diskrimineringsgrunnlag	95
3.4.1 Oversikt	95
3.4.2 Særlig om kjønn	96
3.4.3 Barn med funksjonsnedsettelse	97
3.4.4 Foreldre og barn	97
3.4.5 Andre diskrimineringsgrunnlag og kombinasjonen av flere	98
3.5 Generelt om barns diskrimineringsvern i norsk lovgivning	98

3.6	Retten til utdanning	99
3.6.1	Innledning	99
3.6.2	Barnekonvensjonen artikkel 28	100
3.6.3	UNESCO-konvensjonen av 1960 mot diskriminering i utdanning	100
3.6.4	Jenter	102
3.6.5	Barn med funksjonshemninger	104
3.6.6	Barn av etniske minoriteter	105
3.7	Opplæringens innhold	107
3.8	Avslutning	109
	Referanser	109

Kapittel 4 Vernet mot diskriminering på grunn av funksjonshemming og alder. 112

Cand. jur. Marianne Jenum Hotvedt og dr. juris Aslak Syse

4.1	Innledning	112
4.2	Menneskerettslig vern	113
4.2.1	Innledning	113
4.2.2	FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (1966)	114
4.2.3	FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (1966)	115
4.2.4	Den europeiske menneskerettskonvensjon (1950)	116
4.2.5	FNs barnekonvensjon (1989)	119
4.2.6	Særlige menneskerettsinstrumenter til vern om personer med nedsatt funksjonsevne	119
4.3	EU-rettslig vern	122
4.3.1	Innledning	122
4.3.2	Rammedirektivet	123
4.4	Oversikt over vernet etter norsk rett	127
4.4.1	Innledning	127
4.4.2	Diskrimineringsvern – et overordnet perspektiv	128
4.4.3	Arbeidsmiljøloven kapittel 13	131
4.4.4	Lovgivning under utvikling	133
4.5	Nærmere om vernet mot diskriminering på grunn av funksjonshemming	135
4.5.1	Begrepet funksjonshemming	135
4.5.2	Tilretteleggingsplikten	138
4.5.3	Norsk retts- og forvaltningspraksis	142
4.6	Nærmere om vernet mot diskriminering på grunn av alder	143
4.6.1	Begrepet alder	143
4.6.2	Aldersgrenser	143
4.6.3	Norsk retts- og forvaltningspraksis	144
4.7	Oppsummering	146
	Referanser	146

Kapittel 5 Etnisk diskriminering	150
<i>Professor dr. juris Gudrun Holgersen, UiB</i>	
5.1 Innledning	150
5.2 Oversikt over bestemmelsene om etnisk diskriminering	152
5.2.1 Diskrimineringsloven.	152
5.2.2 Annen norsk nasjonal lovgivning	155
5.2.3 FN-konvensjoner	156
5.2.4 Europarådet – Den europeiske menneskerettig- hetskonsensjon.	157
5.2.5 EU-reguleringen.	158
5.3 Diskrimineringsgrunnlagene	159
5.3.1 Utgangspunkt.	159
5.3.2 Rasebegrepet	159
5.3.3 Etnisitet og etnisk opprinnelse	160
5.3.4 Nasjonal opprinnelse og nasjonalitet.	162
5.3.5 Avstamning og hudfarge	163
5.3.6 Språk	164
5.3.7 Religion og livssyn.	164
5.4 Diskrimineringsbegrepet – direkte og indirekte diskriminering .	166
5.4.1 Utgangspunkt.	166
5.4.2 Direkte diskriminering.	167
5.4.3 Indirekte diskriminering.	170
5.4.4 Saklig grunn til forskjellsbehandling	174
Referanser	181
 DEL II DISKRIMINERINGSRETTSLIGE EMNER	 185
 Kapittel 6 Vern mot graviditetsdiskriminering i arbeidsforhold . . .	 187
<i>Dr. juris Elisabeth Vigerust</i>	
6.1 Innledning	187
6.2 Rettsgrunnlag.	189
6.3 Graviditetsdiskriminering er en form for kjønnsdiskriminering.	190
6.4 Utgangspunktet: Graviditetsdiskriminering er forbudt	192
6.5 Diskriminering av menn	194
6.6 Begrepet forskjellsbehandling.	195
6.6.1 Dårligere stilling	195
6.6.2 Som følge av graviditet, permisjon eller andre kjønns spesifikke forhold	196
6.6.3 Kravet til sammenlikningsperson	197
6.7 Direkte og indirekte forskjellsbehandling.	198
6.7.1 Direkte forskjellsbehandling	198
6.7.2 Indirekte forskjellsbehandling	201
6.7.3 Skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling.	202
6.8 Noen typetilfeller.	203

6.8.1	Ansettelser. Spørsmålet om opplysningsplikt	203
6.8.2	Endring av arbeidsvilkår ved permisjon. Lønn og omplassering	207
6.8.3	Oppsigelser	209
	Referanser	210
Kapittel 7 Likelønn		213
	<i>Professor dr. juris Hege Brækhus</i>	
7.1	Innledning	213
7.1.1	Generelt	213
7.1.2	Avgrensninger	214
7.1.3	Den videre framstilling	214
7.2	Kort historikk	215
7.3	Internasjonale forpliktelser	216
7.4	Enkeltpersoners lovfestede rett til likelønn	219
7.4.1	Generalklausulen i Likestillingsloven § 3	219
7.4.2	Hva menes med lønn?	220
7.4.3	Arbeid av lik verdi	221
7.4.4	Begrensning til samme virksomhet	225
7.4.5	Sammenlikningsperson	226
7.4.6	Saklig forskjellsbehandling	227
7.4.7	Delt bevisbyrde	230
7.4.8	Spørsmålet om tilbakevirkende kraft	232
7.4.9	Opplysninger om lønn	232
7.5	Strukturelle årsaker til lønnsgapet	233
7.5.1	Generelt	233
7.5.2	Særlig om omsorgsforpliktelser	233
7.5.3	Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet	234
7.6	Mulige tiltak for å minske lønnsgapet	235
	Referanser	235
Kapittel 8 Deltids- og midlertidig ansattes diskrimineringsvern . . .		239
	<i>Stipendiat Helga Aune</i>	
8.1.	Innledning	239
8.2	Kort om det norske arbeidsmarkedet	240
8.2.1	Et kjønnsdelt arbeidsmarked	240
8.2.2	Hvem er deltidsarbeidende eller midlertidig ansatt i Norge?	241
8.2.3	Kryssdiskriminering	242
8.3	Rettskildebildet: et individuelt og et strukturelt vern mot diskriminering	243
8.4	FNs kvinnekonvensjon (CEDAW) – strukturell diskriminering .	244
8.5	Likestillingslovens vern mot diskriminering	246
8.5.1	Hovedregel: Forskjellsbehandling på grunn av kjønn er forbudt	246

8.5.2	Unntak: Saklighetsvurderingen – når kan forskjells- behandling av deltids- og midlertidig ansatte likevel være lovlig?	247
8.6	Arbeidsmiljølovens vern mot diskriminering etter kapittel 13	248
8.6.1	Hovedregel – forskjellsbehandling er forbudt	248
8.6.2	Unntak: Saklighetsvurderingen – når kan forskjells- behandling av deltids- og midlertidig ansatte likevel være lovlig?	249
8.7	Deltidsansattes fortrinnsrett til stillingsutvidelse	251
8.8	Arbeidsvilkår: Lønn.	252
8.8.1	Lønnsbegrepet	252
8.8.2	Arbeidstid og lønnsansiennitet.	254
8.9	Pensjoner og personalforsikringer.	256
8.9.1	Pensjoner	257
8.9.2	Personalforsikringer.	259
8.10	Oppsummering	261
	Referanser	261

Kapittel 9 Diskrimineringsvern møter trosfrihet. Avveining av rettigheter på arbeids-livets og utdanningens område

Vibeke Blaker Strand

9.1	Nærmere om temaet.	265
9.2	Menneskerettighetskonvensjonenes bestemmelser om trosfrihet og diskrimineringsvern	269
9.2.1	Innledning	269
9.2.2	Vern mot diskriminering i EMK og SP	271
9.2.3	Rett til trosfrihet i EMK og SP	272
9.2.4	Nærmere om sammenhengen mellom rettighetene	273
9.3	Aktuelle problemstillinger.	274
9.3.1	Innledning	274
9.3.2	Arbeidstakers bruk av religiøse plagg og symboler	274
9.3.3	Arbeidsgiver er tilknyttet en bestemt religion eller et bestemt livssyn.	279
9.3.4	Elever i religiøse privatskoler	282
9.3.5	Elevers og studenters religiøsitet	285
9.4	Avslutning	287
	Referanser	288

Kapittel 10 Forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i fagorganisasjon.

Professor Henning Jakhelln

	Oversikt over fremstillingen.	293
10.1	Arbeidsforhold.	293
10.1.1	Diskrimineringsforbudets hjemmel og omfang.	293

10.1.2	Hvorfor dette diskrimineringsforbud	294
10.1.3	Et generelt prinsipp	295
10.1.4	Diskrimineringsforbudet og forholdet til det arbeidsrettslige saklighetsprinsipp	297
10.1.5	Internasjonal bakgrunn	298
10.1.6	Organisasjonsbegrepet	299
10.1.7	Retten til å danne fagorganisasjon	300
10.1.8	Retten til medlemskap	301
10.1.9	Retten til å velge fagorganisasjon	302
10.1.10	Retten til å være uorganisert	303
10.1.11	Utøvelse av rettigheter og plikter som medlem av fagforening	303
10.1.12	Særlig om lønns- og arbeidsvilkår etter tariffavtale – forhandlingsrett og ufravelighetsprinsippet	304
10.1.13	Forhandlingsrett	305
10.1.14	Uorganiserte – lønnstillegg og lønnsregulering etter forhandling	306
10.1.15	Uorganiserte – tariffavgift m.v.	307
10.1.16	Krav om medlemskap for å få en rettighet	307
10.1.17	Særlig om stillinger i virksomheter som skal fremme bestemte politiske syn m.v.	308
10.1.18	Virkninger av brudd på diskrimineringsforbudet	309
10.1.19	Selvstendig næringsdrivende, innleid arbeidskraft m.fl.	309
10.2	Organisasjonsforhold	311
10.2.1	Forbudet mot diskriminering av arbeidstakere i relasjon til medlemskap i fagforening	311
10.2.2	Rammedirektivet og EØS-lovens forrangsbestemmelse	313
10.2.3	Forbudet mot diskriminering av arbeidsgivere i relasjon til medlemskap i arbeidsgiverforening	314
10.2.4	Fagorganisasjon som fullmektig i forvaltningssaker	315
	Referanser	315

DEL III DISKRIMINERINGSVERNETS GJENNOMFØRING 321

Kapittel 11 Bevisbyrde 323

Lagdommer Mary-Ann Hedlund

11.1	Artikkelens tema, de sentrale problem-stillingene og kort oversikt over fremstillingen	323
11.1.1	Kort om delt bevisbyrde	323
11.1.2	Kort oversikt over særreglene om bevisbyrde og rettskildebildet	324
11.2	Likestillingslovens bevisbyrderegler	325
11.2.1	Lovhistorikk	325

11.2.2	Anvendelsesområdet	326
11.2.3	Nærmere om innholdet i bevisbyrdereglene	327
11.3	Diskrimineringslovens bevisbyrdebestemmelse	336
11.4	Arbeidsmiljølovens bevisbyrdebestemmelse	336
11.5	Boliglovens bevisbyrderegler	337
	Referanser	338
Kapittel 12 Brudd på diskrimineringsforbud – reaksjoner		340
<i>Lagdommer Mary-Ann Hedlund</i>		
12.1	Innledning	340
12.2	Pålegg om stansing, retting mv. – diskrimineringsombudsloven § 7	341
12.2.1	Nemndas vedtakskompetanse - hovedregler	341
12.2.2	Nemndas vedtakskompetanse - begrensninger	343
12.3	Tvangsmulkt – diskrimineringsombudsloven § 8	344
12.3.1	Innledning	344
12.3.2	Vilkår for ileggelse av tvangsmulkt	344
12.3.3	Tvangsmulktenes størrelse	346
12.4	Erstatning	347
12.4.1	Likestillingsloven § 17	347
12.4.2	Diskrimineringsloven § 14	351
12.4.3	Arbeidsmiljøloven	351
12.4.4	Boliglovene	352
12.5	Straff	353
12.5.1	Diskrimineringsombudsloven § 13	353
12.5.2	Diskrimineringsloven § 15	354
	Referanser	354
Kapittel 13 Systemisk diskriminering i arbeidslivet og proaktive forpliktelser – et komparativt perspektiv		357
<i>Ronald Craig, forsker ved Norsk senter for Menneskerettigheter, UiO</i>		
13.1	Introduksjon	357
13.2	Systemisk diskriminering	358
13.3	Utilstrekkeligheten av klage-baserte prosesser	362
13.4	Proaktive forpliktelser for arbeidsgivere	365
13.4.1	Det interne likestillingsarbeide i bedriften	368
13.4.2	Den institusjonelle rammen etablert av myndighetene	370
13.5	Konklusjon	373
	Referanser	374

Kapittel 14 Mot et strukturelt diskrimineringsvern: aktivitetsplikt og midlertidige særtiltak	377
<i>Professor dr. juris Anne Hellum</i>	
14.1 Innledning	377
14.2 Aktivitetspliktens internasjonale forankring – kjønn, rase og nedsatt funksjonsevne	379
14.2.1 Retten til faktisk likestilling og statens oppfylleelsesplikt	379
14.2.2 Retten til individuell identitet og vernet mot stereotypisering	380
14.2.3 Oppsummering	381
14.3 Nærmere om kjønnsintegrasjonsprinsippet (gender mainstreaming)	382
14.4 Likestillingsloven § 1a	383
14.4.1 Kjønnsintegrasjonsprinsippets forankring i norsk rett . . .	383
14.4.2 Offentlige myndigheters generelle plikt til å arbeide for likestilling.	384
14.4.3 Aktivitetsplikt for arbeidslivet og arbeidslivets organisasjoner etter § 1a	386
14.5 Redegjøringsplikten - overvåking - reaksjoner	388
14.5.1 Hva omfattes av redegjøringsplikten	388
14.5.2 Likestillings- og diskrimineringsombudets overvåking .	390
14.5.3 Noen praktiske erfaringer med overvåkingen	391
14.5.4 Aktivitets- og redegjøringspliktens kvasi-juridiske karakter.	393
14.6 Hvilke virkemidler kan det offentlige bruke – særlig om midlertidige særtiltak.	394
14.6.1 Positiv særbehandling	394
14.6.2 Likestillingslovens, kvinnekonvensjonens og EF-rettens grunnlag	395
14.6.3 Proporsjonalitetskravet – arbeid og utdanning	396
14.6.4 Mellom forpliktelse og virkemiddel: universitetene i rettslig klemme.	398
14.7 Konklusjon	400
Referanser	401
Forfatterromtaler	406
Forkortelser	409
Litteratur	411
Lovregister	418
Rettsavgjørelser	423
Stikkord	427