

Vedlegg 1

Lovgrunnlag

Relevante lover/ rammevilkår	Utdrag fra lovtekst
Likestillingsloven – Forbud mot forskjellsbehandling	<p>§1a. Plikt til å arbeide for likestilling Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.</p> <p>§ 3. Generalklausul i Likestillingsloven Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.</p> <p>§3a. Særbehandling av det ene kjønn Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3. Det samme gjelder særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming.</p> <p>I praksis er det moderat særbehandling av kvinner som er tillatt ved ansettelser i akademia. Denne bestemmelsen regulerer også positiv særbehandling av kvinner og menn ved opptak til utdanning, feks tilleggspoeng til søkere av underrepresenterte kjønn, egne kvoter osv.</p> <p>§8a. Seksuell trakassering Loven definerer: <i>”Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Seksuell trakassering regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn.”</i></p> <p>Videre heter det at utdanningsinstitusjonene har et ansvar for å forebygge og å søke å hindre at seksuell trakassering skjer. Bestemmelsen gjelder både ansatte og studenter.</p>
Diskrimineringsloven	<p>§ 1. Lovens formål Diskrimineringsloven skal fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.</p> <p>§ 4. Forbud mot diskriminering Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.</p>

	<p>§ 5. Forbud mot trakassering</p> <p>Trakassering på grunnlag som nevnt i § 4 første ledd er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.</p>
<p>Arbeidsmiljøloven - Vern mot diskriminering</p>	<p>§ 13-1. Forbud mot diskriminering</p> <p>Det er forbudt å diskriminere direkte eller indirekte på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder.</p> <p>Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder Likestillingsloven.</p> <p>Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder Diskrimineringsloven.</p>
<p>Lov om universiteter og høyskoler – om ansettelser og ansettelseskomiteer</p>	<p>Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger er regulert i § 6-3: "Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn inviteres til å søke."</p>
<p>Hovedavtalen i Staten – om kvotering, ansettelser og arbeidsgivers ansvar</p>	<p>Paragraf 21 i Hovedavtalen sier blant annet følgende om likestilling i arbeidslivet:</p> <p>Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten. Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling.</p>
<p>I arbeidet med økt etnisk mangfold i forskning, er disse lovgrunnlagene også relevante:</p>	
<p>Lov om trødomssamfunn og ymist anna</p>	<p>§27a Den som ikkje høyrer til Den norske kyrkja har rett til fri frå arbeid, skulegang, tenesteplikt og liknande i opp til to dagar kvart år i samband med religiøse høgtider etter vedkomande sin religion.</p>