



Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Dato	LOV-2008-06-20-42
Departement	Barne- og likestillingsdepartementet
Publisert	I 2008 hefte 6 s 974
Ikrafttredelse	Kongen bestemmer.
Endrer	LOV-1992-09-25-107, LOV-1997-05-23-31, LOV-1998-07-17-56, LOV-1999-03-26-17, LOV-2003-06-06-38, LOV-2003-06-06-39, LOV-2005-06-03-33, LOV-2005-06-10-40, LOV-2005-06-17-62
Kunngjort	20.06.2008 kl. 14.40
Journalnr	2008-0506
Korttittel	Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Ot.prp.nr.44 (2007–2008), Innst.O.nr.68 (2007–2008) og Besl.O.nr.90 (2007–2008). Odels- og lagtingsvedtak hhv. 10. og 17. juni 2008. Fremmet av Barne- og likestillingsdepartementet.

Endringer i følgende lover:

- 1 Lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven).
- 2 Lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner (eierseksjonsloven).
- 3 Lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven).
- 4 Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler (husleieloven).
- 5 Lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag (bustadbyggjelagslova).
- 6 Lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag (burettslagslova).
- 7 Lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).
- 8 Lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).
- 9 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

§ 1. Formål

Lovens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.

§ 2. Virkeområde

Loven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av familieliv og andre forhold av personlig karakter.

Loven gjelder i riket. Med unntak av §§ 3, 9, 10, 11 og 12 gjelder loven også på Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner og fartøy i virksomhet på norsk kontinentalsokkel og på norske skip og luftfartøyer uansett hvor de befinner seg. Kongen kan gi forskrift om anvendelsen av lovens bestemmelser i §§ 3, 9, 11 og 12 på de områdene som er nevnt i andre punktum.

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

§ 3. Aktivitets- og rapporteringsplikt

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål.

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

§ 4. Forbud mot diskriminering

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke.

Forbudet mot diskriminering i paragrafen her omfatter diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne.

Det er forbudt å medvirke til brudd på diskrimineringsforbudet i paragrafen her.

Diskriminering som skyldes mangelfull fysisk tilrettelegging, er uttømmende regulert i §§ 9 og 12.

§ 5. Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme lovens formål, anses ikke som diskriminering etter loven her. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 6. Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Forbudet mot trakassering i paragrafen her omfatter trakassering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt trakassering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne.

Det er forbudt å medvirke til brudd på bestemmelsen i første til tredje ledd.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering i strid med paragrafen.

§ 7. Forbud mot instruks

Det er forbudt å gi instruks om å diskriminere eller trakassere i strid med §§ 4 og 6. Det er også forbudt å gi instruks om gjengjeldelse i strid med § 8.

Det er forbudt å medvirke til brudd på bestemmelsen i første ledd.

§ 8. Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage om brudd på bestemmelsene i §§ 4, 6, 7, 9 eller 12, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt.

Første ledd gjelder tilsvarende for vitner i en klagesak.

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har unnlatt å følge en instruks i strid med § 7.

Det er forbudt å medvirke til brudd på forbudet mot gjengjeldelse i paragrafen her.

§ 9. Plikt til generell tilrettelegging (universell utforming)

Offentlig virksomhet skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Tilsvarende gjelder for privat virksomhet rettet mot allmennheten.

Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig.

Offentlig og privat virksomhet rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Ved vurderingen av om utformingen eller tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, sikkerhetsmessige hensyn og vernehensyn.

Brudd på plikten til å sikre universell utforming etter tredje ledd regnes som diskriminering.

Det regnes ikke som diskriminering etter fjerde ledd dersom virksomheten oppfyller nærmere bestemmelser i lov eller forskrift om innholdet i plikten til universell utforming.

Kongen kan gi forskrift om innholdet i plikten til universell utforming på områder som ikke er omfattet av krav i eller i medhold av annet lovverk, jf. femte ledd.

§ 10. Universell utforming av bygninger, anlegg mv.

For bygninger, anlegg og uteområder rettet mot allmennheten gjelder kravene til universell utforming i eller i medhold av plan- og bygningsloven.

§ 11. Plikt til universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

Med informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) menes teknologi og systemer av teknologi som anvendes til å uttrykke, skape, omdanne, utveksle, lagre, mangfoldiggjøre og publisere informasjon, eller som på annen måte gjør informasjon anvendbar.

Nye IKT-løsninger som underbygger virksomhetens alminnelige funksjoner, og som er hovedløsninger rettet mot eller stillet til rådighet for allmennheten, skal være universelt utformet fra og med 1. juli 2011, men likevel tidligst tolv måneder etter at det foreligger standarder eller retningslinjer for innholdet i plikten. For eksisterende IKT-løsninger gjelder plikten fra 1. januar 2021. Plikten omfatter ikke IKT-løsninger der utformingen reguleres av annen lovgivning.

Organet utpekt etter § 16 annet ledd kan gi dispensasjon fra plikten etter annet ledd dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner.

Kongen skal gi forskrifter med nærmere bestemmelser om avgrensning av virkeområdet og innholdet i plikten til universell utforming etter denne paragrafen.

§ 12. Plikt til individuell tilrettelegging

Arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne 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.

Skole- og utdanningsinstitusjon skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av lærested og undervisning for å sikre at elever og studenter med nedsatt funksjonsevne får likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

Kommunen skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av barnehagetilbud for å sikre at barn med nedsatt funksjonsevne får likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter.

Kommunen skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av tjenestetilbud etter sosialtjenesteloven og kommunehelsetjenesteloven av varig karakter for den enkelte, for å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne får et likeverdig tilbud.

Plikten etter første til fjerde ledd omfatter ikke tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Brudd på plikten til individuell tilrettelegging etter første til femte ledd regnes som diskriminering.

§ 13. Bevisbyrde

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på bestemmelsene i §§ 4, 6, 7, 8, 9 eller 12, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlatsen eller ytringen, sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd.

§ 14. Arbeidsgivers opplysningsplikt i ansettelsaker

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med § 4 eller § 12 første ledd, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om utdanning, praksis eller andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet hos den som ble ansatt.

§ 15. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig mv.

Som fullmektig i forvaltningssak etter loven her kan brukes en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne.

Som prosessfullmektig i saker for domstolene etter loven her kan brukes en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. 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 ved siden av fullmakt som nevnt i tvisteloven § 3-4 til samme tid fremlegge skriftlig orientering fra organisasjonen om prosessfullmektigens kvalifikasjoner.

§ 16. Håndheving

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal med unntak av §§ 10 og 11 føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av loven her, jf. diskrimineringsombudsloven. Krav etter § 17 reises for de alminnelige domstolene.

Kongen utpeker hvilket organ som skal føre tilsyn med at kravene i § 11 overholdes. Organet kan gi pålegg om retting mot en virksomhet som ikke oppfyller kravene gitt i eller i medhold av § 11 annet ledd, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet. Reglene i diskrimineringsombudsloven § 8 første til tredje ledd gjelder tilsvarende.

Organet utpekt etter annet ledd kan kreve de opplysningene som er nødvendige for å gjennomføre sine oppgaver etter loven, samt kreve adgang til IKT-løsninger som nevnt i § 11. Det samme gjelder klageinstansen ved klage over vedtak etter annet ledd.

Søksmål om gyldigheten av vedtak truffet av organet utpekt etter annet ledd eller klageinstansen må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Vedtak etter annet ledd kan ikke bringes inn for domstolene uten at klageadgangen er utnyttet og klagen er avgjort.

Kongen kan gi forskrift om regler om tvangsmulkten etter annet ledd, herunder om tvangsmulktens størrelse, varighet og andre bestemmelser om fastsettelse og gjennomføring.

§ 17. Oppreisning og erstatning

Den som uaktsomt opptre i strid med § 4, § 6 første til fjerde ledd, § 7, § 8 eller § 12, kan pålegges å betale oppreisning til fornærmede. Oppreisningen fastsettes til det beløpet som finnes rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Arbeidssøker eller arbeidstaker kan kreve oppreisning for overtredelse av § 4, § 6 første til fjerde ledd, § 7 eller § 8 i arbeidslivet uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Arbeidstaker-, arbeidsgiver- og yrkesorganisasjoner har tilsvarende ansvar overfor den som søker om å bli eller er medlem eller deltaker i organisasjon.

Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på loven her kan kreves etter alminnelige erstatningsregler.

§ 18. Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelser til ulik tid.

§ 19. Endringer i andre lover

Med virkning fra lovens ikrafttredelse gjøres følgende endringer i andre lover:

1. I lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner skal § 48 nr. 5 tredje punktum lyde:

Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

2. I lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner gjøres følgende endringer:

§ 3 a første og annet ledd skal lyde:

I vedtektene kan det ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller nedsatt funksjonsevne. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett. Ved slik diskriminering gjelder likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

I vedtektene kan det heller ikke settes vilkår for å være sameier som tar hensyn til seksuell orientering. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte godkjenning av en sameier eller bruker av eiendommen eller tillegges vekt ved bruk av eventuell forkjøpsrett.

§ 21 annet ledd skal lyde:

En sameier kan med styrets godkjenning gjennomføre tiltak på fellesarealene som er nødvendige på grunn av sameierens eller husstandsmedlemmenes nedsatte funksjonsevne. Godkjenning kan ikke nektes uten saklig grunn.

3. I lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap mv. gjøres følgende endringer:

Nytt § 3-3 syvende ledd skal lyde:

Foretak som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Nåværende § 3-3 syvende og åttende ledd blir nytt åttende og niende ledd.

Nytt § 3-3a ellefte ledd skal lyde:

Foretak som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Nåværende § 3-3a ellefte og tolvte ledd blir nytt tolvte og trettende ledd.

4. I lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler gjøres følgende endringer:

§ 1-8 første og annet ledd skal lyde:

Ved utleie av husrom kan det ikke tas hensyn til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller nedsatt funksjonsevne. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet. Ved slik diskriminering gjelder likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ved utleie av husrom kan det heller ikke tas hensyn til seksuell orientering. Slike omstendigheter kan ikke regnes som saklig grunn til å nekte opptak i husstand, framleie, personskifte eller tillegges vekt ved opphør av leieforholdet.

§ 5-4 tredje ledd skal lyde:

Leier av bolig kan med utleierens godkjenning gjennomføre tiltak på eiendommen som er nødvendige på grunn av leierens eller husstandsmedlemmers nedsatte funksjonsevne. Leier av lokale kan med utleierens godkjenning sette opp vanlige skilter, markiser o.l. Godkjenning etter første og annet punktum kan ikke nektes uten saklig grunn.

5. I lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag skal § 1-4 første og annet ledd lyde:

(1) I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller nedsett funksjonsevne. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller ha vekt ved tildeling av bustad. Ved slik diskriminering gjeld likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

(2) I vedtektene kan det heller ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til seksuell orientering. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller ha vekt ved tildeling av bustad.

6. I lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag gjøres følgende endringer:

§ 1-5 første og annet ledd skal lyde:

(1) I vedtektene kan det ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller nedsett funksjonsevne. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett. Ved slik diskriminering gjeld likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

(2) I vedtektene kan det heller ikkje setjast vilkår for å vere andelseigar som tek omsyn til seksuell orientering. Slike omstende kan ikkje reknast som sakleg grunn til å nekte godkjenning av ein andelseigar eller brukar eller ha vekt ved bruk av forkjøpsrett.

§ 5-11 annet ledd skal lyde:

(2) Ein andelseigar kan med godkjenning frå styret gjennomføre tiltak på eigedomen som trengst på grunn av nedsett funksjonsevne hos ein brukar av bustaden. Godkjenning kan ikkje nektast utan sakleg grunn.

7. I lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. skal ny § 3 a lyde:

§ 3 a. *Aktivitets- og rapporteringsplikt*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål.

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

8. I lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal § 1 annet ledd lyde:

Ombudet og nemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av følgende regelverk:

1. Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
2. Lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv., hvis ikke annet fremgår av denne loven.
3. Lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, hvis ikke annet fremgår av denne loven.
4. Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-8.
5. Lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner § 3a annet ledd.
6. Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler § 1-8 annet ledd.
7. Lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag § 1-4 annet ledd.
8. Lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag § 1-5 annet ledd.

9. I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-1 fjerde ledd skal lyde:

(4) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

§ 12-9 tredje ledd første punktum skal lyde:

Dersom barnet har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller har nedsatt funksjonsevne og det derfor er en markert økning av risikoen for at arbeidstaker får fravær fra arbeidet, har arbeidstaker rett til fri etter første ledd i inntil 20 dager hvert kalenderår.

§ 12-9 femte ledd annet punktum skal lyde:

Det samme gjelder hvis det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av nedsatt funksjonsevne, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

§ 13-1 første ledd skal lyde:

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.

§ 13-1 nytt sjettede ledd skal lyde:

(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

§ 13-5 oppheves.