

Høring - forslag til regler for gjennomføring av direktivet om audiovisuelle medietjenester i norsk rett

Diskrimineringslovenes anvendelse på kommersiell kommunikasjon som inneholder eller fremmer forskjellsbehandling på grunn av kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, nasjonalitet, religion eller tro funksjonshemming, alder eller seksuell legning

Likestillingsloven, lov mot etnisk diskriminering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven (heretter benevnt diskrimineringslovene) forbyr diskriminering. Det følger av diskrimineringsforbudene at *handling* omfatter alle former for praksis, betingelser, vedtak, bestemmelser, avtaler osv. (NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern side 39). Diskrimineringsforbudene kan også ramme ytringer. I NOU 2009: 14 side 39-40 heter det om *ytringer*:

"En ytring er ikke en handling og regnes i utgangspunktet ikke som diskriminering i rettslig forstand. Trakassering og krenkende ytringer har imidlertid et spesifikt vern i diskriminerings- og straffelovgivningen. Vi har også særregler om stillingsannonser. Det er usikkert¹ om selve annonsen i seg selv kan regnes som en handling i diskrimineringsrettslig forstand (men kan vurderes annerledes som et ledd i en ansettelsesprosess). Tilsvarende gjelder med hensyn til det å stille bestemte spørsmål i ansettelsesintervjuer. Vi har særlige lovregler som forbyr å stille spørsmål om religion, politisk tilhørighet mv., ut fra sammenhengen med diskrimineringsforbudet. Også i disse tilfellene er det usikkert om det er tale om en handling, selv om det å innhente opplysninger på andre måter vil måtte betraktes som en handling.

Utenfor disse lovregulerte tilfellene kan det likevel tenkes tilfeller der en ytring ut fra den sammenheng den er avgitt i bør vurderes annerledes. Det må antakelig trekkes et skille mellom mer frittstående meningsytringer som ikke regnes som en handling, og uttalelser som ut fra den sammenheng de fremsettes medfører at loven er overtrådt.

En uttalelse kan få konsekvenser hvis den påvirker andres handlinger. Dette kan for eksempel være hvis en arbeidsgiver offentlig uttaler at han ikke vil ansette medarbeidere som har en bestemt etnisitet. En slik uttalelse kan føre til at noen lar være å søke på en stilling, og vil dermed begrense adgangen til arbeidsmarkedet. Ytringer kan også være en indikasjon på at en handling er diskriminerende eller mangler saklig begrunnelse."

I Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. på side 107 heter det om trakasseringsforbudet:

"Forbudet retter seg [imidlertid] ikke mot ytringer i den offentlige debatt som rammer en gruppe som sådan. Trakasseringen må ha en tydelig adressat; handlingen, unnlåtelsen eller ytringen må være rettet mot en eller flere konkrete enkeltpersoner. Eksempelvis vil et leserbrev, som innebærer nedverdiggelse av en hel gruppe på grunn av deres etnisitet, religion mv. uten å være myntet på navngitte enkeltpersoner, falle utenfor. Slik atferd vil imidlertid kunne rammes av straffeloven § 135 a, som også rammer diskriminerende ytringer rettet mot grupper av personer. Spredning av slikt skriftlig materiale til en eller flere identifiserbare enkeltpersoner vil

¹ Kommentar: Det kan nevnes at det er praksis fra Ombudet/Nemnda når det gjelder diskriminerende stillingsannonser. Eks. fra 2006: Vinderen skjortesevice som fikk pålegg om å endre annonseringspraksisen. Men det får ingen følger for konklusjonen når det gjelder reklame.

derimot være omfattet av utkastets § 5. En trakasserende ytring som i formen retter seg mot en stor gruppe personer, kan i den sammenheng den fremkommer i virkeligheten rette seg mot én enkelt eller noen få. I slike tilfeller vil kravet om en tydelig adressat være oppfylt. Det avgjørende vil ikke være ytringens ordlyd, men hvordan den under de konkrete forhold må forstås.”

Spørsmålet om diskrimineringsforbudene gis anvendelse på reklame som har et diskriminerende innhold?

Det vil være nærliggende å anse kommersiell kommunikasjon eller reklame som *ytringer* i diskrimineringsrettslig forstand. Som det fremgår over kan ytringer være trakassering dersom de er rettet mot en tydelig adressat.

Diskrimineringsforbudene kjennetegnes også ved at det må være årsakssammenheng mellom handlingen, unnlatsen mv og den dårligere behandlingen.

Kommersiell kommunikasjon eller reklame med et (såkalt) diskriminerende innhold i form av stereotypisering på ulike grunnlag for kjønn osv. omfattes ikke av diskrimineringsvernet i de ulike diskrimineringslovene vi har i dag, og heller ikke av forslaget til ny samlet diskrimineringslov i NOU 2009: 14

Et spesifikt forbud slik det her er tale om inngår (kun) i markedsføringsloven § 2 andre ledd når det gjelder kjønnsdiskriminerende reklame, men mangler helt i de ulike diskrimineringslovene.

Konklusjon:

Diskrimineringslovene gir ikke hjemmel for å forby reklame som inneholder eller oppfordrer til diskriminering på grunnlag av kjønn, rase, etnisk opprinnelse, nasjonalitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse eller seksuell legning.

Likestillings- og diskrimineringsombudet(LDOs) pådriverarbeid mv.

Siden de lovene LDO håndhever ikke omfatter diskriminerende reklame, er heller ikke reaksjonene i diskrimineringsombudsloven utformet med sikte på for eksempel å stanse reklame.

En annen sak er at LDO kan ta opp reklame som inneholder eller oppfordrer til diskriminering, i kraft av sin pådriverrolle. Det følger av diskrimineringsombudsloven § 3 at ombudet skal fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse [...].