

Kunnskapsdepartementet

**Standardavtale for
forsknings- og utredningsoppdrag
(forskningsavtalen)**

med bilag

Mars 2015

Avtale om forsknings- og utredningsoppdrag

Avtale om

Utredning av håndhevings-/ virkemiddelapparatet på diskrimineringsområdet

er inngått mellom:

(heretter kalt Oppdragstaker)

og

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
(heretter kalt Oppdragsgiver)

Partene skal signere på avtalens siste side og på forsiden av tilhørende bilag

Innhold

1.	Alminnelige bestemmelser	5
1.1	Avtalens omfang	5
1.2	Bilag til avtalen	5
1.3	Tolking – rangordning	5
1.4	Fremdriftsplan og leveringsdag	6
1.5	Partenes representanter	6
1.6	Nøkkelpersonell	6
2.	Endring og opphør mv.....	6
2.1	Endring av oppdraget etter avtaleinngåelsen	6
2.2	Opphør	6
3.	Partenes plikter	7
3.1	Vitenskapelig redelighet	7
3.2	Bruk av metoder og kvalitetssikring	7
3.3	Medvirkning.....	7
3.4	Taushetsplikt	7
3.5	Gjensidig informasjonsplikt.....	8
3.6	Risiko og ansvar for kommunikasjon og dokumentasjon	8
3.7	Bruk av underleverandører.....	8
3.8	Lønns- og arbeidsvilkår	8
3.9	Andres rettigheter.....	9
4.	Vederlag og betalingsbetingelser	9
4.1	Vederlag.....	9
4.2	Fakturering.....	9
4.3	Forsinkelsesrente.....	10
4.4	Betalingsmislighold	10
5.	Rettigheter og offentliggjøring.....	10
5.1	Eiendomsrett og immaterielle rettigheter (”rettigheter”)	10
5.2	Offentliggjøring	11
6.	Oppdragstakers mislighold	11
6.1	Hva som anses som mislighold	11
6.2	Varslingsplikt	11
6.3	Tilleggsfrist	12
6.4	Avhjelp.....	12
6.5	Sanksjoner ved mislighold	12
	6.5.1 <i>Tilbakehold av ytelser</i>	12
	6.5.2 <i>Dagbot ved forsinkelse</i>	12
	6.5.3 <i>Prisavslag</i>	12
	6.5.4 <i>Heving</i>	13
	6.5.5 <i>Erstatning</i>	13
	6.5.6 <i>Erstatningsbegrensning</i>	13
7.	Oppdragsgivers mislighold.....	13
7.1	Hva som anses som mislighold	13
7.2	Varslingsplikt og reklamasjon	13
7.3	Begrensning i Oppdragstakers tilbakeholdsrett.....	14
7.4	Erstatning	14
8.	Øvrige bestemmelser.....	14
8.1	Forsikring	14
8.2	Overdragelse av rettigheter og plikter	14
8.3	Konkurs, akkord e. l.....	14
8.4	Force majeure	14

9.	Tvister	15
9.1	Rettsvalg	15
9.2	Forhandlinger	15
9.3	Mekling	15
9.4	Domstols- eller voldgiftsbehandling	15
10.	Underskrift.....	16

Bilag 1-7

1. Almennelige bestemmelser

1.1 Avtalens omfang

Avtalen gjelder utføring av forsknings- og utredningsoppdrag hvor Oppdragstaker skal levere og være ansvarlig for et selvstendig sluttresultat, heretter kalt Oppdraget, til Oppdragsgiver.

Oppdragsgiver har fremstilt sine behov og krav i avtalens bilag 1.

Oppdragstaker har spesifisert gjennomføringen av Oppdraget i avtalens bilag 2.

Omfanget og gjennomføringen av Oppdraget er nærmere beskrevet i de bilagene som nedenfor er inkludert i avtalen.

Med avtalen menes denne generelle avtaleteksten med bilag.

1.2 Bilag til avtalen

Alle rubrikker skal være krysset av (ja eller nei):	ja	nei
Bilag 1: Oppdragsgivers beskrivelse av Oppdraget	x	
Bilag 2: Oppdragstakers spesifisering av Oppdraget	x	
Bilag 3: Prosjekt- og fremdriftsplan	x	
Bilag 4: Administrative bestemmelser	x	
Bilag 5: Samlet pris og prisbestemmelser	x	
Bilag 6: Endringer i den generelle avtaleteksten		
Bilag 7: Endringer i oppdraget etter avtaleinngåelsen		
Andre bilag:		

1.3 Tolking – rangordning

Endringer til den generelle avtaleteksten skal samles i bilag 6, med mindre den generelle avtaleteksten henviser slike endringer til et annet bilag. Ved motstrid skal følgende tolkingsprinsipper legges til grunn:

1. Den generelle avtaleteksten går foran bilagene.
2. Bilag 1 går foran de øvrige bilag.
3. I den utstrekning det fremgår klart og utvetydig hvilket punkt eller hvilke punkter som er endret, erstattet eller gjort tillegg til, skal følgende motstridbestemmelser gjelde:
 - a. Bilag 2 går foran bilag 1.
 - b. Bilag 6 går foran den generelle avtaleteksten.
 - c. Viss den generelle avtaleteksten henviser endringer til et annet bilag enn bilag 6, går slike endringer foran den generelle avtaleteksten.
 - d. Bilag 7 går foran de øvrige bilag.

1.4 Fremdriftsplan og leveringsdag

Oppdragstaker skal utføre Oppdraget i samsvar med framdriftsplanen i bilag 3. Omfatter Oppdraget flere leveranser eller delleveranser, skal det i bilag 3 angis leveringsdag for den enkelte leveranse.

Har Oppdragsgiver innen 30 (tretti) virkedager etter overlevering av sluttresultatet ikke reist skriftlige innsigelser, anses Oppdragets utførelse å være akseptert av Oppdragsgiver.

1.5 Partenes representanter

Hver av partene skal ved inngåelsen av avtalen oppnevne en representant som er bemyndiget til å opptre på vegne av partene i saker som angår avtalen. Bemyndiget representant for partene, og prosedyrer og varslingsfrister for eventuell utskiftning av disse spesifiseres nærmere i bilag 4.

1.6 Nøkkelpersonell

Oppdragstakers nøkkelpersonell i forbindelse med utførelsen av Oppdraget skal fremgå av bilag 4.

Skifte av nøkkelpersonell hos Oppdragstaker skal godkjennes av Oppdragsgiver. Godkjennelse kan ikke nektes uten saklig grunn.

Bytte av personell som skyldes Oppdragstakers forhold medfører i seg selv ikke endringer ellers i avtalen.

2. Endring og opphør mv.

2.1 Endring av oppdraget etter avtaleinngåelsen

Partene kan kreve endringer i avtalen og Oppdraget dersom det inntreffer forhold som vesentlig endrer forutsetningene for Oppdraget. Endringene skal godkjennes av begge parter. Endringer til avtalen skal dateres, være skriftlige og skal tas inn i bilag 7.

2.2 Opphør

Dersom det inntreffer vesentlige endringer av forutsetningene for Oppdraget, kan hver av partene kreve at Oppdraget opphører med 30 (tretti) kalenderdagers skriftlig varsel.

Eventuell opphør skal skje slik at Oppdraget får en hensiktsmessig avvikling for de deler av arbeidet som er satt i gang i henhold til en avtalt plan. Oppdragsgiver plikter å betale for arbeid som Oppdragstaker har utført fram til Oppdraget stoppes, med tillegg av direkte kostnader som Oppdragstaker påføres som følge av opphøret. Dette gjelder så fremt opphøret ikke skyldes Oppdragstakers forhold.

Oppdragsgivers rett til forskningsresultatene etter kapittel 5 gjelder for de resultatene som foreligger ved opphør.

3. Partenes plikter

3.1 Vitenskapelig redelighet

Oppdraget skal gjennomføres i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper. Prinsippene om akademisk frihet skal legges til grunn innenfor rammene av det som er avtalt om emne og metode i denne avtalen. Dette innebærer blant annet at Oppdragstaker ikke kan pålegges at Oppdraget fører fram til en bestemt konklusjon.

Resultatene som Oppdraget fører til, skal som hovedregel offentliggjøres etter overlevering til Oppdragsgiver, se pkt. 5.2.

Oppdragstaker skal stille relevant forskningsgrunnlag til rådighet i overensstemmelse med god skikk på fagområdet.

3.2 Bruk av metoder og kvalitetssikring

I de tilfeller det er en forutsetning for gjennomføringen av Oppdraget, skal metode og øvrig fremgangsmåte for Oppdraget være fastsatt av Oppdragsgiver i bilag 1.

Oppdragstaker skal sikre den faglige kvaliteten på Oppdraget, og plikter å gjennomføre Oppdraget i samsvar med avtalen og med høy faglig standard. Når forskningsemne og metode er fastsatt, er det Oppdragstakerens rett og plikt å lede den faglige virksomheten i forbindelse med gjennomføringen av Oppdraget. Nærmere bestemmelser om kvalitetssikring av Oppdraget kan avtales i bilag 3.

Oppdragstaker skal sørge for tillatelser der dette er nødvendig. Personopplysninger som Oppdragstaker innhenter fra andre kilder til gjennomføring av oppdraget, skal behandles i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelsene i lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 14. april 2000 nr. 31 med forskrifter. Nærmere bestemmelser om behandling av personopplysninger i gjennomføring av Oppdraget kan avtales i bilag 4, eller i eget bilag.

3.3 Medvirkning

Begge parter skal lojalt medvirke til Oppdragets gjennomføring.

Dersom Oppdragsgiver stiller krav til egen medvirkning for utførelsen av Oppdraget, skal disse være fastsatt i bilag 1 og være innenfor de rammer som følger av pkt. 3.1. Nærmere bestemmelser om eventuell medvirkning og den praktiske gjennomføringen av denne kan avtales i bilag 3.

3.4 Taushetsplikt

Oppdragstaker har taushetsplikt etter forvaltningsloven §§ 13-13f og relevant særlovgivning. Dette innebærer blant annet at han plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det vedkommende i forbindelse med Oppdraget får vite om noens personlige forhold eller om forhold som det kan være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde.

Oppdragstaker plikter også å bevare taushet om andre forhold han blir kjent med i forbindelse med utførelsen av Oppdraget, og som han forstår eller burde forstå at det er av betydning å bevare taushet om.

Opplysninger som omfattes av første eller annet ledd, og som er nødvendige for å gjennomføre Oppdraget, kan tas inn i en anonymisert form viss ikke samtykke for offentliggjøring er innhentet eller det foreligger annen hjemmel for offentliggjøring.

Oppdragstaker har ansvaret for at informanter sikres anonymitet i samsvar med samtykkeerklæring og god forskningsskikk, også overfor Oppdragsgiver.

3.5 Gjensidig informasjonsplikt

Henvendelser fra en part skal besvares uten ugrunnet opphold.

Hver av partene skal uten ugrunnet opphold informere om forhold de forstår eller bør forstå kan få betydning for gjennomføring av Oppdraget.

Dersom en part finner det nødvendig, kan parten med minst fem virkedagers frist innkalle til møte med den annen part for å drøfte avtaleforholdet og måten avtaleforholdet blir gjennomført på. Annen frist og rutiner for møtene kan avtales i bilag 4.

3.6 Risiko og ansvar for kommunikasjon og dokumentasjon

Begge parter skal sørge for forsvarlig kommunikasjon, oppbevaring og sikkerhetskopiering av dokumenter og annet materiale av betydning for Oppdraget uansett form, herunder e-post og annet elektronisk lagret materiale.

Oppdragstaker har risikoen og ansvaret for alt materiale som skades eller misbrukes mens det befinner seg under Oppdragstakers kontroll.

3.7 Bruk av underleverandører

Oppdragstakers bruk og utskifting av underleverandør skal godkjennes skriftlig av Oppdragsgiver. Godkjennelse kan ikke nektes uten saklig grunn. Godkjente underleverandører skal angis i bilag 4.

Oppdragstaker er fullt ansvarlig for utførelsen av underleverandørers oppgaver på samme måte som om Oppdragstaker selv stod for utførelsen.

Oppdragstaker skal pålegge underleverandører den samme taushetsplikten som etter pkt. 3.4 gjelder for parten selv. Om nødvendig skal det underskrives taushetserklæring.

3.8 Lønns- og arbeidsvilkår

For avtaler som omfattes av forskrift av 8. februar 2008 nr. 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjelder følgende:

Oppdragstaker skal sørge for at ansatte i egen organisasjon og hos underleverandører ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke. På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal lønns- og arbeidsvilkår være i samsvar med gjeldende forskrifter. Disse kravene gjelder for ansatte som direkte medvirker til oppfyllelse av Oppdragstakers forpliktelser under avtalen.

Oppdragsgiver kan kreve at Oppdragstaker dokumenterer at disse krav er oppfylt. Dersom Oppdragstaker ikke oppfyller denne forpliktelsen, har Oppdragsgiver rett til å holde tilbake deler av kontraktssummen, tilsvarende ca. to ganger innsparingen for Oppdragstaker, inntil det er dokumentert at forholdet er brakt i orden.

3.9 Andres rettigheter

Oppdragstaker plikter å sikre at Oppdraget og utførelsen av Oppdraget ikke krenker eiendomsrett og immaterielle rettigheter som tilhører eller kontrolleres av andre enn Oppdragstakeren. Oppdragstakeren forplikter seg i denne forbindelse til å ha avtaler med sine ansatte og underleverandører som sikrer Oppdragstaker de rettigheter som er nødvendig for å oppfylle avtalen.

Viss Oppdragstaker blir kjent med at utnyttelsen av resultatene av Oppdraget, herunder eventuell sluttrapport og delrapporter, kan krenke andres rettigheter, skal denne straks varsle Oppdragsgiver skriftlig.

4. Vederlag og betalingsbetingelser

4.1 Vederlag

Alle priser og nærmere betingelser for vederlaget Oppdragsgiver skal betale for Oppdragstakers ytelser, fremgår av bilag 5. Alle priser er oppgitt ekskl. merverdiavgift, og i norske kroner.

Utlegg dekkes bare i den grad de er avtalt. Reise- og diettkostnader skal spesifiseres særskilt, og dekkes etter statens gjeldende satser viss ikke annet er avtalt. Reisetid faktureres bare viss det er avtalt i bilag 5.

Dersom vederlaget skal baseres på løpende timer, skal et estimat for antall timer angis i bilag 5. Dersom Oppdragstaker ser at estimatet vil bli overskredet med mer enn 10 (ti) prosent, skal Oppdragstaker straks varsle Oppdragsgiver skriftlig. I varselet skal Oppdragstaker angi årsaken til overskridelsen, samt estimert tid for gjenværende arbeid. Eventuell prisreduksjon ved overskridelse av estimat er angitt i bilag 5.

4.2 Fakturering

All fakturering til offentlige virksomheter skal gjøres elektronisk i tråd med statens fastsatte standardformat (EHF), med mindre Oppdragsgivers organisasjon ikke har tilrettelagt for mottak av EHF. Tilsvarende gjelder for purringer og kreditnotaer.

Betaling skal skje etter faktura per 30 (tretti) kalenderdager. Oppdragstakers fakturaer skal spesifiseres og dokumenteres slik at Oppdragsgiver enkelt kan kontrollere fakturaen mot det avtalte vederlag. Alle fakturaer for løpende timer skal ha vedlagt detaljert spesifisering over påløpte timer. Utlegg skal angis særskilt.

Betalingsplan og øvrige betalingsvilkår fremgår av bilag 5. Vederlag basert på løpende timer faktureres etterskuddsvis pr. måned viss ikke annet er avtalt i bilag 5. I så fall skal fakturert beløp gjelde den tid som er medgått fram til faktureringstidspunktet, samt eventuell dekning av utgifter påløpt i samme tidsrom.

4.3 Forsinkelsesrente

Viss Oppdragsgiver ikke betaler til avtalt tid, har Oppdragstaker krav på rente av det beløp som er forfalt til betaling, se lov av 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling m.m.

4.4 Betalingsmislighold

Viss forfalt vederlag med tillegg av forsinkelsesrenter ikke er betalt innen 30 (tretti) kalenderdager fra forfall, kan Oppdragstaker sende skriftlig varsel til Oppdragsgiver om at avtalen vil bli hevet dersom oppgjør ikke er skjedd innen 30 (tretti) kalenderdager etter at varselet er mottatt.

Avtalen kan ikke heves viss Oppdragsgiver gjør opp forfalt vederlag med tillegg av forsinkelsesrenter innen fristens utløp.

5. Rettigheter og offentliggjøring

5.1 Eiendomsrett og immaterielle rettigheter ("rettigheter")

Hvilke regler som skal gjelde i forbindelse med rettighetsspørsmål i avtaleforholdet, kan partene avtale i bilag 6. Dersom ikke annet er avtalt, gjelder følgende:

Oppdragstaker beholder rettighetene til resultatene av Oppdraget, med de begrensninger som følger av Oppdragsgivers bruksrett.

Oppdragsgiver får rett til å bruke resultatene av Oppdraget i sin virksomhet og å gi andre en tilsvarende rett til å bruke resultatene. Bruksretten omfatter blant annet rett til å fremstille eksemplarer av eventuell sluttrapport og delutredninger som er frembrakt i Oppdraget, rett til å gjøre resultatene av Oppdraget tilgjengelig for allmennheten i overensstemmelse med pkt. 5.2 og rett til å bruke resultatene i videre forskning og utredning. Bruksretten omfatter ikke kommersiell utnyttelse dersom ikke annet er avtalt.

Rettighetene etter andre og tredje ledd gjelder også for rådata som fremkommer ved utførelsen av Oppdraget.

I forbindelse med Oppdraget kan Oppdragsgiver eller Oppdragstaker bringe inn kunnskap, informasjon og materiale ("bakgrunnskunnskap") som er beskyttet av eiendomsrett, immaterielle rettigheter eller som forretningshemmeligheter, og som er frembrakt uavhengig av Oppdraget. Eksempler på bakgrunnskunnskap er analyseverktøy, metodegrunnlag og rådata. Oppdragstaker kan bruke slik beskyttet bakgrunnskunnskap fra Oppdragsgiver i den utstrekning det er nødvendig for å kunne utføre Oppdraget, og kan også benytte Oppdragsgivers rådata i forskning som ikke skjer etter oppdrag fra Oppdragsgiveren. Oppdragsgiver skal kunne benytte slik beskyttet bakgrunnskunnskap fra Oppdragstakeren i den utstrekning det er nødvendig for å utnytte rettighetene til resultatene av Oppdraget etter denne avtalen.

Oppdragsgiver og Oppdragstaker kan ikke bruke resultatene av Oppdraget, bakgrunnskunnskap og rådata på en slik måte at taushetsplikten etter pkt. 3.4 eller lov eller annen avtale blir krenket, eller viss bruken er i strid med tredjepersons rettigheter.

Opphavspersoner har krav på å bli navngitt slik god skikk tilsier, jfr. åndsverkloven § 3. All bruk av resultatene av Oppdraget skal skje innenfor rammen av god forskningsskikk. Oppdragstaker plikter i resultatet også å oppgi i hvilken grad Oppdragsgiver har finansiert oppdraget.

5.2 Offentliggjøring

Resultatene av Oppdraget skal offentliggjøres etter overlevering til Oppdragsgiver. Dersom Oppdragsgiver ikke offentliggjør resultatene innen tre uker etter overlevering, skal Oppdragstaker ha rett til å gjøre dette. Den part som offentliggjør bestemmer selv hvor og på hvilken måte dette skal skje med mindre annet er avtalt i bilag 6.

I den grad legitime hensyn tilsier det, kan en part kreve utsatt offentliggjøring. Legitime hensyn kan være at en part skal ha rimelig tid til å sikre beskyttelse av resultatene ved patentsøknad, eller fordi det er nødvendig av konkurransemessig forhold eller av hensyn til annet løpende forskningsarbeid, eller viss det foreligger hensyn som kan gi adgang til utsatt offentliggjøring etter offentleglova av 19. mai 2006 nr. 16. Eventuell patentsøknad må senest være innlevert seks måneder etter Oppdragets avslutning.

Oppdragstaker og ansatte hos oppdragstaker som har bidratt i utførelsen av oppdraget, kan publisere vitenskapelige resultater fra oppdraget. Det skal fremgå at publikasjonen er utarbeidet i forbindelse med oppdrag finansiert av Oppdragsgiver.

Oppdragstaker plikter i sin utadrettede informasjon om resultatet av Oppdraget å navngi opphavspersonen slik god skikk krever, se åndsverkloven § 3. Det skal også oppgis i hvilken grad Oppdragsgiver har finansiert Oppdraget.

6. Oppdragstakers mislighold

6.1 Hva som anses som mislighold

Det foreligger mislighold fra Oppdragstakers side viss ytelsen ikke er i samsvar med det som er avtalt. Det foreligger også mislighold dersom Oppdragstaker ikke oppfyller øvrige plikter etter avtalen.

Det foreligger likevel ikke mislighold viss situasjonen skyldes Oppdragsgivers forhold eller force majeure, se avtalens pkt. 8.4.

Oppdragsgiver skal reklamere skriftlig og så raskt som mulig etter at misligholdet er eller burde vært oppdaget.

6.2 Varslingsplikt

Viss Oppdragstakers ytelser ikke kan leveres som avtalt, skal Oppdragstaker så raskt som mulig gi Oppdragsgiver skriftlig varsel om dette. Varselet skal angi årsak til problemet, og så vidt mulig angi når Oppdraget kan leveres. Tilsvarende gjelder viss det må antas ytterligere forsinkelser etter at første varsel er gitt.

6.3 Tilleggsfrist

Oppdragstaker kan be om tilleggsfrist ved overskridelse av prosjekt- og fremdriftsplan. Fristen må godkjennes skriftlig av Oppdragsgiver for å kunne gjøres gjeldende.

For den perioden tilleggsfristen løper, kan Oppdragsgiver ikke kreve dagbot eller erstatning som følge av forsinkelsen.

Tilleggsfrist har ingen virkning for Oppdragsgivers rett til dagbot eller erstatning som er opparbeidet før tilleggsfristen.

6.4 Avhjelp

Oppdragstaker skal påbegynne og gjennomføre arbeidet med å avhjelpe mislighold av Oppdraget uten ugrunnet opphold, ved å foreta utbedring, omlevering eller tilleggslevering uten ekstra kostnad for Oppdragsgiver.

6.5 Sanksjoner ved mislighold

6.5.1 Tilbakehold av ytelser

Ved Oppdragstakers mislighold kan Oppdragsgiver holde betalingen tilbake, men ikke mer enn det som åpenbart er nødvendig for å sikre Oppdragsgivers krav som følger av misligholdet.

6.5.2 Dagbot ved forsinkelse

Blir ikke avtalt tidspunkt for levering, eller annen frist som partene i bilag 3 har knyttet dagbøter til, overholdt, og det ikke skyldes force majeure eller Oppdragsgivers forhold, foreligger en forsinkelse fra Oppdragstakers side som gir grunnlag for dagbot.

Dagboten påløper uten at det er nødvendig å fremsette krav om det. Dagboten utgjør 0,15 prosent av samlet vederlag for Oppdraget ekskl. merverdiavgift for hver kalenderdag forsinkelsen varer, men begrenset til maksimalt 100 kalenderdager.

Andre dagbotsatser og annen løpetid for dagboten kan avtales i bilag 5.

Så lenge dagboten løper, kan Oppdragsgiveren ikke heve avtalen. Denne tidsbegrensningen gjelder imidlertid ikke der forsinkelsen er en følge av et forsettlig eller grovt uaktsomt forhold hos Oppdragstakeren eller noen denne svarer for.

Viss bare en del av den avtalte ytelsen er forsinket, kan Oppdragstakeren kreve en nedsettelse av dagboten som står i forhold til Oppdragsgiverens mulighet til å nyttiggjøre seg den del av ytelsen som er levert.

6.5.3 Prisavslag

Dersom det ikke lykkes Oppdragstaker å avhjelpe en mangel innen rimelig tid, kan Oppdragsgiver kreve forholdsmessig avslag i kontraktssummen.

6.5.4 Heving

Dersom det foreligger vesentlig mislighold, kan Oppdragsgiver, etter å ha gitt Oppdragstaker skriftlig varsel og rimelig frist til å bringe forholdet i orden, heve avtalen med umiddelbar virkning.

Ved forsinkelse foreligger vesentlig mislighold når levering ikke er skjedd når maksimal dagbot er nådd, eller etter utløpet av en tilleggsfrist viss den utløper senere.

Viss misligholdet er av en slik art at Oppdragsgiver har lite eller ingen nytte av det leverte, kan Oppdragsgiver i forbindelse med heving kreve tilbakebetalt vederlag for løpende timer og eventuelle utgifter som Oppdragstaker har mottatt under avtalen, med tillegg av renter, tilsvarende NIBOR pluss 1 prosentpoeng, fra det tidspunkt betaling er skjedd. For øvrig skal Oppdragsgiver betale for ytelser som var kontraktmessig levert før hevingstidspunktet i den utstrekning Oppdragsgiver kan utnytte disse ytelsene som forutsatt.

6.5.5 Erstatning

Oppdragsgiveren kan kreve erstattet ethvert direkte tap som med rimelighet kan tilbakeføres til forsinkelse, mangel eller annet mislighold fra Oppdragstakerens side.

Dagbøter kommer til fradrag i en eventuell erstatning for samme forsinkelse.

6.5.6 Erstatningsbegrensning

Erstatning for indirekte tap kan ikke kreves. Tap av data anses som indirekte tap, bortsett fra hvor dette skyldes datahåndtering som er Oppdragstakers ansvar under avtalen.

Samlet erstatning i avtaleperioden er begrenset til et beløp som tilsvarende kontraktssummen ekskl. merverdiavgift eller et avtalt estimat for Oppdraget.

Begrensningene i første og andre ledd gjelder imidlertid ikke viss Oppdragstakeren eller noen denne svarer for, har utvist grov uaktsomhet eller forsett.

7. Oppdragsgivers mislighold

7.1 Hva som anses som mislighold

Det foreligger mislighold fra Oppdragsgivers side viss Oppdragsgiver ikke oppfyller sine plikter etter avtalen.

Det foreligger likevel ikke mislighold viss situasjonen skyldes Oppdragstakers forhold eller force majeure.

Oppdragstaker skal reklamere skriftlig så raskt som mulig etter at misligholdet er oppdaget eller burde vært oppdaget.

7.2 Varslingsplikt og reklamasjon

Viss Oppdragsgiver ikke kan overholde sine plikter etter avtalen, herunder frister, skal Oppdragsgiver så raskt som mulig gi Oppdragstaker skriftlig varsel om dette. Varselet skal angi årsak til problemet og så vidt mulig angi når Oppdragsgiver kan overholde sine plikter.

7.3 Begrensning i Oppdragstakers tilbakeholdsrett

Oppdragstaker kan ikke holde tilbake ytelser som følge av Oppdragsgivers mislighold, med mindre misligholdet er vesentlig.

7.4 Erstatning

Oppdragstaker kan kreve erstattet ethvert direkte tap som med rimelighet kan tilbakeføres til misligholdet, med mindre Oppdragsgiver kan godtgjøre at misligholdet ikke kan tilskrives Oppdragsgiver.

Erstatningsbegrensningen i punkt 6.5.6 gjelder tilsvarende.

8. Øvrige bestemmelser

8.1 Forsikring

En part som er en offentlig virksomhet, er selvassurandør. Dersom parten ikke er selvassurandør, skal han ha forsikringer som dekker krav fra motparten som følger av den risikoen eller det ansvaret parten har etter avtalen. Denne plikten er oppfylt dersom parten tegner ansvars- og risikoforsikring på vilkår som er vanlige i norsk forsikringsvirksomhet.

8.2 Overdragelse av rettigheter og plikter

Dersom Oppdragsgiver er en offentlig virksomhet, kan han overdra sine rettigheter og plikter etter denne avtalen til en annen offentlig virksomhet. Den virksomheten som får rettigheter og plikter overdratt, er berettiget på tilsvarende vilkår, såfremt avtalens rettigheter og plikter overdras samlet.

En part kan bare overdra sine rettigheter og plikter etter avtalen med skriftlig samtykke fra den andre part. Dette gjelder også ved fusjon (sammenslåing) eller fisjon (deling) av en part. Samtykke kan ikke nektes uten saklig grunn.

Retten til vederlag etter denne avtalen kan fritt overdras. Slik overdragelse fritar ikke vedkommende part fra hans forpliktelse og ansvar.

8.3 Konkurs, akkord e. l.

Viss det blir åpnet gjeldsforhandlinger, akkord, konkurs eller annen form for kreditorstyring hvor Oppdragstaker, har Oppdragsgiver rett til å heve avtalen med øyeblikkelig virkning.

8.4 Force majeure

Skulle det inntreffe en ekstraordinær situasjon som ligger utenfor partenes kontroll som gjør det umulig å oppfylle plikter etter denne avtalen, og som etter norsk rett må regnes som force majeure, skal motparten varsles om dette så raskt som mulig. Den rammede parts forpliktelser suspenderes så lenge den ekstraordinære situasjonen varer. Den annen parts motytelse suspenderes i samme tidsrom.

Motparten kan i force majeure-situasjoner bare heve avtalen med den rammede parts samtykke, eller viss situasjonen varer eller antas å ville vare lenger enn 90 (nitti) kalenderdager regnet fra det tidspunkt situasjonen inntreffer, og da bare med 15 (femten) kalenderdagers varsel.

I forbindelse med force majeure-situasjoner har partene gjensidig informasjonsplikt overfor hverandre om alle forhold som må antas å være av betydning for den annen part. Slik informasjon skal gis så raskt som mulig.

9. Tvister

9.1 Rettsvalg

Partenes rettigheter og plikter etter denne avtalen bestemmes i sin helhet av norsk rett.

9.2 Forhandlinger

Dersom det oppstår tvist mellom partene om tolkningen eller rettsvirkningene av avtalen, skal tvisten først søkes løst gjennom forhandlinger.

9.3 Mekling

Dersom en tvist i tilknytning til denne avtalen ikke blir løst etter forhandlinger, kan partene forsøke å løse tvisten ved mekling.

Partene kan velge å legge Den Norske Advokatforenings regler for mekling ved advokat til grunn, eventuelt modifisert slik partene ønsker. Det forutsettes at partene blir enige om en mekler med den kompetansen partene mener passer best i forhold til tvisten.

Den nærmere fremgangsmåten for mekling bestemmes av mekleren, i samråd med partene.

9.4 Domstols- eller voldgiftsbehandling

Dersom en tvist ikke blir løst ved forhandlinger eller mekling, kan hver av partene forlange tvisten avgjort med endelig virkning ved norske domstoler.

Oppdragsgivers forretningsadresse er verneting.

Partene kan alternativt avtale at tvisten blir avgjort med endelig virkning ved voldgift i Norge i henhold til lov 14. mai 2004 nr. 25 om voldgift.

10. Underskrift

Sted og dato:

Oppdragsgivers underskrift

Oppdragstakers underskrift

Avtalen undertegnes i to eksemplarer, ett til hver part.

Bilag 1 Oppdragsgivers beskrivelse av Oppdraget

1. Formålet med utredningen

Departementet ønsker å gjennomføre en større utredning av håndhevingsapparatet på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet. Formålet er å styrke lovhåndhevingen og sikre styringen av direktoratsoppgaver. Dette skal skje blant annet gjennom å skille pådriver- og lovhåndheveroppgavene.

Departementet ønsker også en utredning av hvorvidt LDNs myndighet kan utvides slik at de gis myndighet til å fastsette oppreisning. Det forutsettes at denne delen av oppdraget håndteres av en erfaren jurist med spesialkompetanse på området, og i tett dialog med oppdragsgiver.

Utredningen skal legge grunnlaget for at departementet kan ta en beslutning om en ny organisering av håndhevingsapparatet.

En ny modell for håndhevingsapparatet skal ta utgangspunkt i gjeldende struktur¹.

En klar og ryddig ansvarsdeling, som også ivaretar departementets styringsbehov, vil være et premiss for utredningen. LDO har i dag både pådriver og lovhåndheveroppgaver i tillegg til enkelte typiske direktoratsoppgaver. LDN behandler i dag klager på Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser. Bufdir er departementets fagdirektorat for barnevern, familievern, likestilling og ikke-diskriminering og vold og overgrep i nære relasjoner.

Organenes oppgaver og funksjon i dag:

Oppgave Hvem	Håndheving enkeltsaker	Tilsyn	Pådriver- oppgaver	Informere veilede	Kunnskaps- utvikling	Tilskudds- forvaltning
LDO	X Uttalelser	X FN- konven- sjonene	X	X	X	
LDN	X Vedtak					
Bufdir				X	X	X
NI ²		X				

Departementet ønsker at ett av alternativene som utredes bygger på følgende:

¹ Se vedlagt bakgrunnsinformasjon.

² Nasjonal institusjon for menneskerettigheter, se vedlagt bakgrunnsinformasjon.

- LDO rendyrkes som et uavhengig pådriverombud med en uavhengig og selvstendig stilling som pådriver på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet, for eksempel slik Barneombudet er organisert i dag.³ Ombudet skal også gi rettighetsveiledning til enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskriminering.
- LDN skal ivareta lovhåndhevingen på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet og ev. mekle i diskrimineringsaker.
- Bufdir skal være fagdirektorat på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet.

Departementet ber på bakgrunn av dette om at det skisseres to konkrete modeller for ny organisering av håndhevingsapparatet. Den ene modellen skal skissere en organisasjon der LDN gis utvidet myndighet, dvs. rett til å fastsette oppreisning. Den andre modellen skal skissere en organisering der LDN ikke gis utvidet myndighet.

Vi ber videre om at det legges frem konkrete forslag til de lov- og forskriftsendringer som følger av omorganiseringen⁴.

I den grad det anses hensiktsmessig kan det trekkes sammenligninger til organisering og arbeidsdeling av virkemiddelapparatet på andre politikkområder i Norge. Vi gjør oppmerksom på at virkemiddelapparatet på forbrukerområdet nå utredes av Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi), utredningen slutføres i mai 2015.

2. LDO som pådriver⁵

Utredningen skal:

- Legge frem et konkret forslag til ny organisasjonsmodell basert på pådriveroppgaver

³ Barneombudet er i likhet med LDO et offentlig ombud etablert ved lov (barneombudsloven). Barneombudets oppgave er å tilse at lovgivning vedrørende barns interesser etterleves, og at norske myndigheter følger forpliktelsene i barnekonvensjonen.

⁴ Diskrimineringsombudsloven gir i dag regler om organiseringen av og virksomheten til LDO og LDN.

⁵ Pådriverarbeid skal bidra til økt likestilling i samfunnet som helhet. Dette innebærer blant annet å:

- avdekke og peke på forhold som motvirker likestilling og likebehandling
- bidra til en bevisstgjøring og være en pådriver for endring av holdninger og atferd
- gi informasjon, støtte og rettledning i arbeidet for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering
- gi arbeidsgivere i offentlig og privat sektor råd og rettledning om etnisk mangfold i arbeidslivet
- formidle kunnskap og utvikle dokumentasjon om likestilling og overvake hva slags diskriminering som skjer, og hvor stort omfang diskrimineringen har
- være en møteplass og et informasjonsentrum som legger til rette for samarbeid mellom aktuelle aktører

- Kartlegge direktoratsoppgavene som kan overføres til Bufdir.
- Belyse og drøfte relevante lovbestemmelser for virksomhetsendringer, f. eks. arbeidsmiljølovens regler.
- Vurdere ressurs- og kompetansebehov knyttet til ny organisering.

3. LDN som lovhåndhever⁶

Utredningen skal:

- Legge frem et konkret forslag til ny organisasjonsmodell basert på håndheveroppgaver.
- Vurdere hvorvidt nemnda/sekretariatet skal gis meklingsoppgaver og skissere hvordan dette eventuelt kan organiseres.
- Drøfte alternative løsninger for klageadgang, herunder om klageadgangen skal avskjæres eller hvordan en eventuell klageadgang bør organiseres.⁷
- Belyse relevante lovbestemmelser for virksomhetsendringer, f. eks. arbeidsmiljølovens regler.
- Vurdere ressurs- og kompetansebehov knyttet til ny organisering.
- Vurdere en eventuell samlokalisering av nemndas sekretariat med andre nemndssekretariater.

4. Bufdir som fagdirektorat

Utredningen skal kartlegge hvilke direktoratslignende oppgaver⁸, som i dag ligger i LDO, som kan overføres til Bufdir.

5. Utredning av økonomiske og administrative konsekvenser

Det er nødvendig med en tallfesting (kvantitativ analyse) av lov- og forskriftsendringer og organisatoriske endringer. Det bes om at de ulike modellene tallfestes separat, og innenfor gjeldende budsjettammer.

Utredningen skal gi en vurdering av nytte og kostnader for de berørte aktører, herunder:

- Staten
- LDO
- LDN
- Bufdir

⁶ Lovhåndheving innebærer å treffe vedtak og avgi uttalelser om brudd på følgende lover: Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, diskrimineringsloven om seksuell orientering, arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering og diskrimineringsforbudene i boliglovene.

⁷ LDN behandler i dag klager på LDOs uttalelser.

⁸Direktoratsoppgaver omfatter bl.a. dokumentasjonsarbeid, utarbeidelse av rapporter og veiledere, fagkunnskap, generelt veiledningsarbeid og lignende.

Bakgrunnsinformasjon

1. Historikk

Håndhevings-/virkemiddelapparatet på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet omfatter Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Bufdir er direkte underlagt departementet, mens LDO og LDN er administrativt underlagt departementet (men er faglig uavhengige). I tillegg kan det nevnes at Stortinget har vedtatt å opprette en ny Nasjonal institusjon for menneskerettigheter organisatorisk underlagt Stortinget. Stortingets presidentskap ble bedt om å utarbeide forslag til lov og instruks om nasjonal institusjon for menneskerettigheter. Det ble på denne bakgrunn besluttet å engasjere en utreder og nedsette en arbeidsgruppe for å utrede og legge frem for presidentskapet forslag til utkast til lov og instruks om nasjonal institusjon for menneskerettigheter. Arbeidsgruppens forslag til lov og instruks er nå til behandling i Stortingets presidentskap.

Da likestillingsloven ble vedtatt i 1978 ble håndhevingen av loven lagt til et Likestillingsombud og en Klagenemnd for likestilling. Det norske Likestillingsombudet var det første ombudet på sitt felt og ordningen var en nyvinning i internasjonal sammenheng. Senere har tilsvarende ombudsordninger blitt etablert både i Sverige og Finland.

Helt siden slutten av 1950-tallet har det i Norge vært et forum for myndighetskontakt og pådriverarbeid i likestillingsspørsmål, først Likelønnsrådet og deretter Likestillingsrådet. Rådet ble lagt ned i 1997. Likestillingssenteret ble deretter opprettet og senteret skulle ivareta pådriveroppgavene og oppgaven med holdningsskapende arbeid for likestilling og mot kjønnsdiskriminering.

I Norge ble Senter mot etnisk diskriminering (SMED) etablert i 1999, som en prøveordning for å sikre vern mot diskriminering på grunn av trosbekjennelse, rase, hudfarge, nasjonal og etnisk opprinnelse. Hovedoppgaven til SMED var å yte rettshjelp til personer som var utsatt for etnisk diskriminering med råd og individuell veiledning, samt dokumentere art og omfang av denne typen diskriminering (lov mot etnisk diskriminering trådte i kraft i 2006). SMED ble lagt ned i 2005.

Det fantes ingen tilsvarende organer som skulle arbeide mot diskriminering og for likestilling på grunnlag av de andre diskrimineringsgrunnlagene som etter hvert ble lagt inn i LDOs mandat (d.v.s. seksuell orientering, alder, nedsatt funksjonsevne o.s.v.). Disse diskrimineringsgrunnlagene hadde ikke tilsvarende lovmessig forankring som kjønnsdiskriminering (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft i 2009), og pådriverfunksjonen var organisert via andre typer organer, som f.eks Statens eldreråd (nå Seniorråd) og Statens råd for funksjonshemmede.

Det ble i 2005 vedtatt å etablere et felles håndhevings- og pådriverapparat. Apparatet fikk i oppgave å håndheve diskrimineringslovgivningen, være en pådriver for likestilling og ikke-diskriminering og være en kunnskaps- og kompetanseressurs. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) ble opprettet i januar 2006.

2. Virkemiddelapparatet på diskrimineringsområdet

LDO og LDN utgjør i dag et samlet håndhevingsapparat for klager om diskriminering. Ombud og nemnd skal gi et landsdekkende lavterskeltilbud til mennesker som mener seg utsatt for diskriminering. Med lavterskel menes et tilbud om likeverdig, rask og enkelt tilgjengelig behandling av saker om diskrimineringsbrudd. Å reise en sak for domstolene kan kreve store økonomiske ressurser. Ombud og nemnd skal derfor være et supplement til domstolsbehandling.

Organiseringen av LDO og LDN er fastsatt i diskrimineringsombudsloven og i forskrift om organisasjon og virksomhet for ombudet og nemnda.

Se Ot.prp.nr.34 (2004-2005) om etableringen av LDO og LDN:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/dad289975fe34ebd8322a60d0e4a55ec/no/pdfs/otp200420050034000dddpdfs.pdf>

Likestillings- og diskrimineringsombudet

LDO har 62 ansatte og budsjettet for 2015 er kr 53 981 000. Ombudet er delt inn i fem avdelinger: Avdeling for lov og rettigheter, Veiledningsavdelingen, Tilsynsavdelingen, Kommunikasjonsavdelingen og Drifts- og utviklingsavdelingen:

Avdeling for lov og rettigheter tar imot klager fra enkeltpersoner og gir uttalelser - Ombudet er ved dette et lavterskeltilbud og et alternativ til vanlig domstolsbehandling i saker som dreier seg om diskriminering. Avdelingen fører også tilsyn med om norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med Norges forpliktelser etter FNs kvinnekonvensjon (CEDAW), FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

Veiledningsavdelingen gir veiledning til enkeltpersoner, arbeidsgivere og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og om rettigheter og plikter i arbeidslivet. Avdelingen fører også tilsyn med den lovpålagte aktivitets- og rapporteringsplikten og gir veiledning om denne.

Tilsynsavdelingen har ansvaret for Likestillings- og diskrimineringsombudets tilsyn med at norske myndigheter overholder forpliktelsene i FN-konvensjonene. Dette innebærer blant annet å rapportere nasjonalt og internasjonalt om hvordan Norge overholder konvensjonene, å bruke konvensjonene i LDOs arbeid, spre informasjon om konvensjonene og fortløpende arbeid med å hente inn kunnskap og status i arbeidet med konvensjonene.

Kommunikasjonsavdelingen er ansvarlig for ombudets kommunikasjonsarbeid. LDO skal ta initiativ til og delta i den pågående samfunnsdebatten, og bruke egne saker, analyser og prosjekter for å skape et mer likestilt samfunn. Avdelingen jobber med kommunikasjon på alle arenaer, inklusive media, sosiale medier og nettkommunikasjon.

Drifts- og utviklingsavdelingen har oppgaver knyttet til driften av ombudet og skal ivareta nødvendige støttefunksjoner innen blant annet økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personal, datatjenester og førstelinjetjenesten. HR og organisasjonsutvikling inngår her. Administrasjonen skal støtte de andre avdelingene i LDO i deres daglige drift, både på strategisk nivå og i det løpende arbeidet.

Ombudet er et forvaltningsorgan som har sin faglige uavhengighet fastsatt i lov, jf. diskrimineringsombudsloven § 2. Administrativt er ombudet underordnet BLD. At ombudet er faglig uavhengig innebærer at departementet ikke kan instruere ombudet om behandlingen av enkeltsaker eller om ombudets faglige virksomhet for øvrig. Ombudets faglige uavhengighet er knyttet både til håndhevingen av loven i enkeltsaker og til utføringen av kompetanse- og pådriveroppgaver, så lenge disse utføres innenfor rammene av det mandat som er gitt i lov og forskrift.

LDO skal bekjempe diskriminering og fremme likestilling uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonshemming, språk, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og alder.

Ombudet har både en lovhåndheverrolle og en pådriverrolle. Det ble i forbindelse med etableringen av et felles håndhevingsapparat argumentert for å samle lovhåndhever- og pådriverfunksjonen i samme organ. Det ble vist til at et felles apparat vil bidra til større oversiktighet og tilgjengelighet for brukerne, det vil gi en mer effektiv ressursutnyttelse og bedre grunnlag for erfaringsoverføringer og kompetanseutveksling. Det ble videre vist til at en samling av lovhåndhever- og pådriverfunksjonene ville styrke begge funksjonene. Det empiriske underlagsmateriale som de konkrete enkeltsakene utgjør, ville kunne gi en legitimitet og et grunnlag for pådriverfunksjonen.

Betegnelsen ombud - ikke tilsyn - ble valgt for å signalisere at organet som hovedregel ikke har vedtaksmyndighet, bare uttalerett. LDO skiller seg noe fra de andre ombudene som ligger til departementet, fordi LDO har både en pådriver- og en lovhåndheverfunksjon, men ingen formell vedtaksmyndighet. Forbrukerombudet har en pådriverrolle, men er også et tilsynsorgan med formell vedtaksmyndighet. Barneombudet er et rent pådriverorgan og har verken en lovhåndheverrolle eller formell vedtaksmyndighet.

Ombudets *lovhåndheverrolle* innebærer at de kan gi skriftlige uttalelser ved klage over brudd på de lover og bestemmelser som ligger til ombudet. Ombudet skal også påse at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnekonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Ombudet foretar en objektiv vurdering av saken og avgir uttalelse. Uttalelser fra ombudet er ikke rettslig bindende, men kan klages inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Ombudet skal i sin *pådriver- og kompetanserolle* bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering i samfunnet som helhet. Det innebærer blant annet å avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling, bidra til bevisstgjøring og endring av holdninger og atferd, gi generell informasjon og veiledning, gi veiledning til arbeidsgivere om etnisk mangfold i arbeidslivet og overvåke arten og omfanget av diskriminering.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gjennomførte i 2008 på oppdrag fra BLD en evaluering av LDOs funksjon som lovhåndhever og som pådriver, vedlagt følger en link til evalueringsrapporten:

<http://evalueringsportalen.no/evaluering/evaluering-av-likestillings-og-diskrimineringsombudet/Evaluering%20av%20Likestillings-%20og%20diskrimineringsombudet.pdf/@@inline>

Funnene i rapporten må vurderes ut fra at det nye ombudet kun hadde fungert i et par år, at det var store ressurs- og personalmessige utfordringer knyttet til omorganisering av SMED og Likestillingssenteret (misnøye med overføringen og mange medarbeidere med stor kompetanse sluttet), samt at ombudet selv var sykmeldt i store deler av perioden. I tillegg har LDO i etterkant fått nytt saksområde gjennom diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og fått overført Dokumentasjonssenteret til seg.

Noen hovedpunkter fra rapporten:

- Sammenlåing alle grunnlag: Det var en viss kompetanseoverføring mellom grunnlagene.
- Pådriverrollens åpenhet og det brede mandatet er en betydelig utfordring. Knappe ressurser og et omfattende mandat.
- LDO bør utvikle rollen sin som pådriver i retning av ”perspektivformidling” til politikktutformere og offentligheten (kritisk kunnskapsformidling med både praksiserfaringer og metabetraktninger over denne praksiserfaringen, for eksempel om interseksjonalitet). Det bør arbeides etter en tydelig visjon med prioriterte satsingsområder. Det må vurderes om virksomheten treffer brukerne skjevt, og eventuelt hvilke brukere. Det bør vurderes om LDO bør få flere ressurser til tett oppfølging av utvalgte saksområder. LDO legger imidlertid selv stor vekt på uavhengigheten og at mandatet er stort og gir mulighet for å velge. Staten styrer likevel indirekte langs ideologiske og politiske spor. Dette kan skape uklarhet for hvor grensen for LDOs frihet går i forhold til sittende regjerings politikk.
- Det at LDO både har en lovhåndhever- og pådriverrolle bidrar til et bedre diskrimineringsvern. Det har skapt reelle muligheter for internt samarbeid mellom jurister og samfunnsvitere, men LDO greier ikke å utnytte fullt ut disse mulighetene. Samfunnsviterne og juristene bygger på ulike forståelser av hva diskriminering er. Noen informanter har inntrykk av en uklar sammenblanding av juss og politikk. Lovhåndheverrollen blir ikke prioritert på bekostning av pådriverrollen.
- LDO har ikke noen utpreget anerkjennelse og autoritet. LDO er ikke så godt kjent blant folk flest. Det hersker forvirring om LDOs virksomhetsområder. LDO assosieres fremdeles særlig med diskrimineringsgrunnlaget kjønn. LDO er ikke gode på å legge til rette for gode nettverk og godt samarbeid.
- Noe av misnøyen med LDOs virksomhet synes å knytte seg til at avgjørelser og standpunkter går i en annen retning enn den aktuelle organisasjonens interesser eller at deres perspektiv ikke er ivarettatt (for eksempel arbeidsgiverorganisasjonene).
- Det reises spørsmål om LDOs utspill er tilstrekkelig faktabasert. Arbeidslivets organisasjoner gir uttrykk for at LDO ikke forstår arbeidslivet og

forhandlingssystemet, og uttaler seg for lettvint og skråsikkert om slike forhold i media.

- Det bør arbeides systematisk med å utvikle et interseksjonelt perspektiv på diskriminering.
- Det bør vurderes om LDO skal kunne gi rettshjelp.

Det ble videre i 2011 foretatt en kartlegging av Likestillings- og diskrimineringsombudets tilsyn med FNs kvinne- og rasediskrimineringskonvensjon, vedlagt følger en link til rapporten:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/skjeieutvalget/kartlegging_ldos_konvensjonstilsyn.pdf

Nærmere omtale av LDO finnes også i BLDs årlige budsjettproposisjon til Stortinget (Prop 1S) – se kap. 849.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Likestillings- og diskrimineringsnemnda består av en leder, en nestleder, åtte medlemmer og seks varamedlemmer. Nemndas medlemmer oppnevnes av departementet (og klareres i regjering) og har som utgangspunkt en funksjonstid på fire år. Det kan foretas reoppnevning for en ny periode, slik at sammenhengende funksjonstid i nemnda blir åtte år.

Nemndas budsjett for 2015 er kr. 4 838 000.

Nemnda er et kollegialt forvaltningsorgan. Betegnelsen kollegialt forvaltningsorgan refererer til at nemnda treffer sine vedtak, eller avgir uttalelser, som et kollegium, og at leder ikke har det avgjørende ord. Nemnda skal være faglig uavhengig av overordnet departement, når det gjelder adgang til politisk styring ved instruksjon eller adgang til å omgjøre nemndas vedtak.

Nemnda har også et sekretariat som ansettes av BLD. Nemndas sekretariat har fire ansatte og skal, foruten administrative sekretariatsoppgaver, drive faglig forberedelse av nemndas vedtak, vedtaksutforming og utredningsarbeid, for eksempel i forbindelse med eventuelle søksmål. Sekretariatet har også ansvar for å administrere saker om tvangsmulkt.

Enkelt sakene som behandles av ombudet, kan bringes inn for LDN dersom partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse. LDN fatter vedtak om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen, og kan gi pålegg om retting og stansing for å sikre at diskrimineringen opphører eller ikke gjentas. Nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt og begjære påtale i forbindelse med overtredelse av pålegg m.v.

Saker kan komme opp for nemnda enten ved at en av partene bringer ombudets uttalelse til behandling, ved at ombudet selv bringer saken inn fordi partene ikke har innrettet seg etter ombudets uttalelse eller ved at nemnda selv krever det. Nemndas vedtak er endelige, men vedtakene kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken.

LDN har i dag ikke myndighet verken til å håndheve saker om seksuell trakassering eller myndighet til å fastsette oppreisning. I NOU 2011:18 Struktur for likestilling - der de institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå blir utredet, anbefales det at nemnda gis slik myndighet. Det vises til at dette ville kunne legge til rette for en mer effektiv reaksjon for den som har blitt diskriminert. Departementet vurderte dette forslaget i Prop 88L Diskrimineringslovgivning, men kom frem til at forslaget ikke skulle fremmes.

Arbeidsforskningsinstituttet har i rapporten ”Hvordan skape et rettssikkert lavterskeltilbud” vurdert hvilke endringer som må gjøres, blant annet i nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser med mer., for å legge til rette for at kravene til rettssikkerhet ivaretas ved utvidet myndighet. Utredningen gir etter departementets oppfatning ikke et tilstrekkelig godt grunnlag for en beslutning om mulig endring, og problemstillingen må derfor utredes på nytt.

Håndhevingen av diskrimineringsvernet vil kunne bli mer effektivt dersom nemnda får utvidet myndighet, men spørsmålet byr på vanskelige avveininger. Etter gjeldende regler må den som har vært utsatt for diskriminering, reise sak for domstolene for å få oppreisning og eventuelt erstatning for økonomisk tap. En endring som foreslått vil bety at de som er blitt diskriminert kan få oppreisning etter en enklere, raskere og rimeligere saksbehandling enn for domstolen. Nemndas saksbehandling er imidlertid ikke er så omfattende som saksbehandlingen i domstolene. Slik nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser er i dag, ligger det heller ikke på samme måte til rette for kontradiksjon (dvs. at hver av partene skal ha rett til å bli hørt og til å bli kjent med den andre partens anførsler før dom avsies) og parts- og vitneavhør som i domstolene.

Nærmere omtale av LDN finnes også i BLDs årlige budsjettproposisjon til Stortinget (Prop 1S) – se kap. 843.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) er et fagorgan for barnevern, familievern, likestilling og ikke-diskriminering og vold og overgrep i nære relasjoner.

Buudir ble opprettet i 2004 ved en sammenslutning av Statens barne- og familievern(SBF) og Barne-, ungdoms- og familieforvaltningen (BUFA). Buudir er organisert i et direktorat og fem underliggende regioner. Buudir er øverste organ i Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) og er organisatorisk underlagt BLD. Direktoratet het tidligere Statens ungdoms- og adopsjonskontor.

Buudir har først og fremst vært et fagdirektorat for barne- og familiepolitikken. De senere årene har imidlertid direktoratet gradvis også blitt et fagdirektorat for likestillingspolitikken. Buudir har som fagdirektorat en rekke forvaltningsoppgaver som bl.a. dokumentasjonsarbeid, utarbeidelse av rapporter og veiledere, holdningskampanjer, generelt veiledningsarbeid og lignende. En av Buudirs oppgaver er for eksempel å drive rettighetsveiledning overfor kommunene.

I juni 2010 fikk Buudir overført en oppgaveportefølje fra Helsedirektoratet knyttet til sektorovergripende tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig ble Deltasenteret, som er Statens kompetansesenter for deltakelse og tilgjengelighet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, og Statens råd for likestilling av funksjonshemmede administrativt lagt inn i Buudir. Enkelte av oppgavene knyttet til dokumentasjon av situasjonen for personer med funksjonsnedsettelse ble også i 2013 overført fra LDO til Buudir.

BLD etablerte i 2011 et nasjonalt kunnskapssenter for seksuell orientering og kjønnsidentitet (LHBT senteret), i Buudir. I 2012 fikk direktoratet ytterligere oppgaver på likestillings- og ikke- diskrimineringsfeltet, denne gang knyttet til kjønn som diskrimineringsgrunnlag.

Departementet tar sikte på en gradvis kompetanseoppbygging i direktoratet på dette feltet. Dette gjelder spesielt på områder hvor Buudir skal ivareta sektorovergripende funksjoner. Buudir har fått ansvaret for dokumentasjons- og analysearbeid herunder å drifte et forum for likestillingsdata. Buudir har videre ansvar for nasjonal statistikk om krisesentertilbudet.

Buudir har også fått ansvar for oppfølging av en rekke tiltak i handlingsplanen *Likestilling 2014*, forvaltningen av tilskudd til familie- og likestillingspolitiske organisasjoner, forvaltningen av tilskudd til incestsentrene og voldtektssentrene, samt enkelte oppgaver knyttet til vold i nære relasjoner, tvangsekteskap og krisesentertilbudet. Buudir forvalter også tilskuddsordninger knyttet til seksuell orientering og tilskudd til funksjonshemmedes organisasjoner.

Fra 2013 forvalter Bufdir også tilskudd til tre likestillingsentre og tilskudd til Reform ressursenter for menn. Reform er en privat stiftelse som ble etablert i 2002. Reform mottar driftstilskudd fra Bufdir for å være en pådriver og et kunnskapssenter for arbeidet med menn og mansroller i et likestillingsperspektiv. Stiftelsen mottar også driftstilskudd fra andre offentlige og private aktører til sitt arbeid. Reform driver i tillegg ulike hjelpetilbud for menn, herunder blant annet Sinnemestringskurs og Mannstelefonen som finansieres av Oslo kommune.

Bufetat skal bidra til å fremme likestilling mellom kjønnene i sine ulike tjenester, for eksempel knyttet til det statlige familie- og barnevernet. Utover dette har ikke Bufetats regionkontorer sektorovergripende oppgaver knyttet til likestilling.

Se Ot.prp. nr. 9 (2002-2003) om etableringen av Bufdir:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/d91e98cb737b4829b242c348c3c22e60/no/pdfs/otp200220030009000dddpdfs.pdf>

Nærmere omtale av Bufdir finnes også i BLDs årlige budsjettproposisjon til Stortinget (Prop 1S) – se kap. 858. Se også BLD sine årlige tildelingsbrev til direktoratet.

3. Ny nasjonal institusjon for menneskerettigheter

Den 19. juni 2014 vedtok Stortinget å opprette «en ny nasjonal institusjon for menneskerettigheter fra 1. januar 2015, organisatorisk underlagt Stortinget, og som forutsettes å oppfylle de internasjonale prinsipper for nasjonale institusjoners status (de såkalte «Paris-prinsippene»)). Stortingets presidentskap ble bedt om å utarbeide forslag til lov og instruks om nasjonal institusjon for menneskerettigheter. Det ble på denne bakgrunn besluttet å engasjere en utreder og nedsette en arbeidsgruppe for å utrede og legge frem for presidentskapet forslag til utkast til lov og instruks om nasjonal institusjon for menneskerettigheter. Arbeidsgruppens forslag til lov og instruks er nå til behandling i Stortingets presidentskap.

Nasjonale institusjoner for menneskerettigheter er i henhold til Paris-prinsippene offentlig oppnevnt, uavhengige organer som har som hovedformål å fremme og beskytte menneskerettighetene. De skal blant annet bistå myndighetene, frivillige organisasjoner og enkeltmennesker med rådgivning, utredning og informasjon knyttet til saksfelt eller enkeltsaker som har menneskerettslige aspekter.

I Norge spiller ombudene i dag en sentral rolle i å påse at myndighetene oppfyller sine forpliktelser etter menneskerettighetene. Generelt kan det sies at ombudene er organisert som uavhengige organer som skal ha tilsyn med et saklig avgrenset område. I Norge har vi flere ombud som særlig anses å være relevante for overvåkingen av menneskerettighetene i Norge: Stortingets ombudsmann for

forvaltningen, som velges av og er direkte underlagt Stortinget, og Barneombudet og LDO, som begge oppnevnes av Kongen og administrativt er en del av forvaltningen.

LDOs konvensjonstilsyn er i noen grad overlappende med enkelte av NIs oppgaver. NI skal ha en overordnet rolle i overvåkingen av – og tilsynet med – den nasjonale gjennomføring av Norges folkerettslige forpliktelser på menneskerettighetsområdet.

Se Dokument nr. 16 (2014-2015) om etableringen av NI:

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Dokumentserien/2014-2015/dok16-201415/?lvl=0#a1.2>

4. Utvidet myndighet - LDN

Oppreisningsmyndighet

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) håndhever brudd på diskrimineringsforbudet i diskrimineringslovene. Ombuds- og nemndsbehandling er et lavterskeltilbud som ikke koster like mye (for den som klager) som en domstolsbehandling, blant annet fordi det ikke er nødvendig å benytte advokat for å fremme sin sak. Et lavterskeltilbud kan bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan ikke treffe vedtak om oppreisning, jf. lov om likestilling § 26, diskrimineringsloven om etnisitet § 23, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 28 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 22. Slike saker må bringes inn for domstolene.

Svært få diskriminerings saker kommer opp for domstolene. Domstolsbehandling krever store økonomiske ressurser og tar lang tid, samtidig som den som mener seg diskriminert kan løpe en ikke ubetydelig økonomisk risiko ved å reise søksmål.

EUs direktiver på diskrimineringsfeltet stiller krav om at reaksjonene ved brudd på loven samlet gir et effektivt diskrimineringsvern. Direktivene stiller imidlertid ikke spesifikke krav utover dette til hvilke sanksjoner håndhevingsapparatet skal ha tilgang til. Europarådets kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) har imidlertid anbefalt at nemnda får myndighet til å fastsette oppreisning, jf. ECRIs fjerde rapport om Norge fra 2009.

Å gi nemnda adgang til å fastsette oppreisning vil innebære en lavere terskel for å få realisert sanksjonene ved overtredelser av et diskrimineringsforbud. Oppreisning vil kunne oppnås rimeligere og raskere gjennom et vedtak i nemnda.

Spørsmålet om å gi ombud og nemnd myndighet til å fastsette oppreisning og/eller erstatning har blitt vurdert ved flere anledninger, bl a i NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern, i NOU 2011:18 Struktur for likestilling og i Prop. 88 L Diskrimineringslovgivning:

- NOU 2009:14 konkluderer med at nemndas myndighet ikke bør utvides til å fastsette erstatning og oppreisning.
- NOU 2011:18 foreslår at nemnda bør gis myndighet til å fastsette oppreisning
- Prop 88 L (2012-2013) konkluderer med at nemnda ikke skal gis myndighet til å fastsette oppreisning

NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2009/nou-2009-14.html?id=566624>

Utvalget mente at spørsmålet om en utvidelse av nemndas myndighet må vurderes i sammenheng med nemndas saksbehandlingsform, kompetanse og ressurser. Myndighet til å fatte vedtak om oppreisning og/eller erstatning vil bety at nemnda får nye og krevende spørsmål å ta stilling til. Nemnda må da ta stilling til skyldspørsmålet, enten som ansvarsgrunnlag eller i utmålingen. Kreves det erstatning for økonomisk tap, vil beregning av det økonomiske tapet og årsakssammenheng også være et vurderingstema. Alt dette vil kunne være komplisert, og kreve omfattende bevisføring, et stort antall vitner og vanskelige vurderinger av fakta. Det vil også kunne dreie seg om saker med et betydelig økonomisk tap. Det kan være vanskelig for nemnda å behandle slike saker.

Utvalget mente at det også kan reises spørsmål om rettssikkerheten for den part som kan bli pålagt å betale oppreisning og erstatning av nemnda, vil være tilstrekkelig ivaretatt sammenliknet med en domstolsbehandling. Ved å legge avgjørelsesmyndighet til nemnda blir spørsmålet om oppreisning og erstatning kun behandlet i én forvaltningsinstans. Dette innebærer en begrensning i forhold til forvaltningslovens bestemmelser om klagerett over forvaltningsvedtak. Spørsmålet om oppreisning og erstatning kan bringes inn for domstolene til full overprøving. Søksmål for domstolene for å angripe et vedtak av nemnda er imidlertid svært kostbart sammenliknet med en forvaltningsrettslig klage, samtidig som saksøker løper en risiko for ikke å vinne frem.

Videre kan en utvidet kompetanse for nemnda også føre til at flere av dem som får vedtak mot seg vil bringe saken inn for domstolene for ny behandling enn det som er tilfelle i dag. I slike saker er nemnda part, noe som vil binde opp store deler av nemndas ressurser.

Utvalgets flertall kom på denne bakgrunn til at nemndas myndighet ikke bør utvides til å fastsette erstatning og oppreisning. Utvalgets mindretall konkluderte imidlertid

med at nemnda bør få kompetanse til å fastsette oppreisning i saker som gjelder arbeidslivet.

NOU 2011:18 Struktur for likestilling

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-18.html?id=663064>

Utvalget mente at håndhevingen av diskrimineringsforbudet bør effektiviseres ved å utvide nemndas kompetanse slik at nemnda kan fastsette oppreisning. Oppreisning vil kunne oppnås på kortere tid og i flere tilfeller, i og med at man slipper å gå til domstolene i etterkant av et vedtak fra nemnda. Dette vil legge til rette for en mer effektiv reaksjon for den som har blitt diskriminert.

Et viktig hensyn for utvalget er å gjøre oppreisningsinstituttet til en reell reaksjon (effektiv håndheving), og gjennom dette motvirke at diskriminering forekommer. I dag mangler langt på vei en effektiv håndheving av diskrimineringsbrudd, ved at det er vanskelig, tungvint og forbundet med en stor økonomisk risiko for den enkelte som har vært utsatt for diskriminering, å forfølge sitt krav for domstolene. Dette kan være situasjonen selv etter en langvarig saksbehandling for både ombud og nemnd i forkant, der den som har fremsatt klage over diskriminering har fått medhold.

Utvalget mente på denne bakgrunn at nemndas myndighet bør utvides til å fastsette oppreisning.

Prop. 88 L (2012-2013) Diskrimineringslovgivning

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/prop/2012-2013/prop-88-l-20122013.html?id=718741>

Departementet fremmet ikke forslag om at nemnda skal få oppreisningsmyndighet. Det ble i proposisjonen vist til at nemndas saksbehandling ikke er så omfattende som saksbehandlingen i domstolene. Slik nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser er i dag, ligger det ikke på samme måte til rette for kontradiksjon (dvs. at hver av partene skal ha rett til å bli hørt og til å bli kjent med den andre partens anførsler før dom avsies) og parts- og vitneavhør som i domstolene.

Bilag 2 Oppdragstakers spesifikasjon av Oppdraget

Oppdragstaker skal spesifisere gjennomføringen av Oppdraget som svar på bilag 1.

Bilag 3 Prosjekt- og fremdriftsplan

Oppdraget skal være avsluttet innen 1. mars 2016. Rapporten med resultater fra arbeidet skal legges fram innen denne dato.

Oppdragstaker skal også legge fram resultatene muntlig for oppdragsgiver etter endt oppdrag. Rapporten skal være BLD i hende minimum 14 dager før offentliggjøring.

Dersom en av partene ønsker det, kan det arrangeres et møte midtveis i prosjektet.

Leverandør bes om å legge fram en framdriftsplan for å sikre leveranse innen angitt dato.

Avtalen punkt 6.5.2 Dagbot ved forsinkelse

Frister som utløser dagbot ved forsinkelse: 1. mars 2016.

Bilag 4 Administrative bestemmelser

Avtalen punkt 1.5 Partenes representanter:

Bemyndiget representant for partene:

For Oppdragsgiver:

Navn: Siri Line Helseth

Tittel: seniorrådgiver

Adresse: P.O. boks 8036 Dep, 0030 Oslo

Telefon: 22 24 26 40

E-post: slh@bld.dep.no

For Oppdragstaker:

Navn

Tittel

Adresse

Telefon

E-post

Dersom bemyndiget representant for en part skiftes ut, skal den andre part bli varslet om dette 14 virkedager i forkant.

Avtalen punkt 1.6 Nøkkelpersonell

Oppdragstakers nøkkelpersonell:

Navn	Stilling	Kompetanseområde	Prosentvis bidrag
<navn>	<prosjektleder>	<kompetanseområde>	< x > %
<navn>	<forsker>		
<navn>	<kvalitetssikrer>		

Avtalen punkt 3.7 Bruk av underleverandør

Oppdragstakers godkjente underleverandører:

Navn	organisasjonsnummer	leveranseområde	prosentvise bidrag

Bilag 5 Samlet pris og prisbestemmelser

Avtalen punkt 4.1 Vederlag

Fastpris

	Valuta	Beløp	
Pris for bistanden	NOK		ekskl. mva
Mva 25 %	NOK		
Kontraktssum	NOK		inkl. mva

Opsjon; Timepris

Ikke gjenstand for tildeling

	Valuta	Beløp	
Pris per time	NOK		ekskl. mva
Merverdiavgift%	NOK		
Pris per time	NOK		inkl. mva

Avtalen punkt 4.2 Fakturering

Betaling skjer etter følgende plan:

Et oppstartshonorar på 50% av den totale summen utbetales ved oppstart. De resterende 50% av den totale summen utbetales ved innlevering av utredningen.

Fakturaadresse:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
v/DSS E-faktura
Postboks 8129 Dep
0032 OSLO

Faktura skal merkes med
Referansenummer: "BLD1238HELSETH"
Navn: Siri Line Helseth

Bilag 6 Endringer i den generelle avtaleteksten

Etter avtalen pkt. 1.3 skal endringer til den generelle avtaleteksten samles i bilag 6, med mindre den generelle avtaleteksten særlig henviser slike endringer til et annet bilag.

Det er mulig å gjøre endringer i alle punkter i avtalen, også der hvor det ikke klart henvises til at endringer kan avtales. Endringene til avtaleteksten skal fremkomme her, slik at teksten i den generelle avtaleteksten forblir uendret. Det må fremkomme klart og utvetydig hvilke bestemmelser i avtalen det er gjort endringer til.

Punkt	Erstattes med

Bilag 7 Endringer i Oppdraget etter avtaleinngåelsen

Endringer i Oppdraget etter avtaleinngåelsen skal følge prosedyrene i avtalens punkt 2.1, og gjøres skriftlig. Oppdragstaker skal føre en fortløpende katalog over endringene som utgjør dette bilaget. Lov og forskrift om offentlige anskaffelser begrenser muligheten for å endre Oppdrag etter avtaleinngåelse.

Nr	Dato	Endringen gjelder	