

# Er diskriminering på grunn av IVF-behandling graviditetsdiskriminering?

*En vurdering av rekkevidden av vernet mot graviditetsdiskriminering i likestillings- og diskrimineringsloven*

Kandidatnummer: 50

Antall ord: 14 991



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN  
10. mai 2023

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	5
1.1	Problemstillingen.....	5
1.2	Hva er IVF-behandling? .....	7
1.3	Den videre fremstillingen .....	8
2	Rettskildebildet og metodisk utgangspunkt .....	8
2.1	Metodisk utgangspunkt .....	9
2.2	Diskrimineringsvernets forankring i kilder med nasjonalt opphav .....	9
2.3	Nærmere om Diskrimineringsnemndas rolle og vekten til nemdspraksis.....	11
2.4	Diskrimineringsvernets forankring i internasjonale menneskerettighetskonvensjoner..	13
2.5	Diskrimineringsvernets EU- og EØS-rettslige forankring .....	15
3	Diskrimineringsrettslig vern ved IVF-behandling .....	18
3.1	Introduksjon.....	18
3.2	Vilkårene for å konstatere graviditetsdiskriminering i relasjon til IVF-behandling .....	19
3.2.1	Generelt om diskrimineringsgrunnlag.....	19
3.2.2	Særlig om diskrimineringsgrunnlagene «kjønn» og «graviditet» .....	20
3.2.3	Tolkning av vilkåret «gravid» – omfattes IVF-behandling av ordlyden? .....	21
3.3	Kravene om forskjellsbehandling og årsakssammenheng.....	23
3.3.1	Overordnet.....	23
3.3.2	Direkte forskjellsbehandling .....	24
3.3.3	Indirekte forskjellsbehandling.....	25
3.3.4	Årsakssammenheng.....	26
3.4	Lovlig forskjellsbehandling.....	27
3.4.1	Utgangspunkt.....	27
3.4.2	Lovlig forskjellsbehandling etter Idl. § 9 .....	27
3.4.2.1	Oversikt over bestemmelsen .....	27
3.4.2.2	Bokstav a: «saklig» .....	28
3.4.2.3	Bokstav b: «nødvendig» .....	28
3.4.2.4	Bokstav c: «forholdsmessig».....	29
3.4.3	Lovlig forskjellsbehandling etter Idl. § 10 – et skjerpet lovlighetskrav for gravide	29

3.4.4	Øvrige særregler for gravide .....	31
3.4.4.1	Likestillings- og diskrimineringsloven § 30.....	31
3.4.4.2	Likestillings- og diskrimineringsloven § 23.....	32
3.4.4.3	Likestillings- og diskrimineringsloven § 33.....	34
3.4.5	En oppsummering – Den diskrimineringsrettslige kategoriseringen gir ulik grad av vern ved IVF-behandling.....	34
4	Fastlegging av graviditetsvilkårets rekkevidde .....	35
4.1	Utgangspunkter fra Diskrimineringsnemndas praksis .....	35
4.2	EU-domstolens tilnærming.....	36
4.2.1	Introduksjon.....	37
4.2.2	Likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF og det tidligere likebehandlingsdirektivet 76/207/EØF .....	37
4.2.3	Svangerskapsdirektivet 92/85/EF .....	39
4.2.4	EU-domstolens resonnement i sak C-506/06 .....	41
4.3	En samling av trådene: Hva er gjeldende rett? .....	44
4.3.1	EU-domstolens og Diskrimineringsnemndas vurderinger spriker .....	44
4.3.2	Krav om samsvar mellom norsk nemdspraksis og EU-domstolens praksis? .....	45
4.3.3	Gir Diskrimineringsnemndas løsning uttrykk for gjeldende rett? .....	46
4.3.4	Hva med EU-domstolens løsning? .....	50
5	Avslutning .....	52
	Kilderegister .....	55
	Litteratur .....	55
	Lovkommentarer .....	60
	Norske lover .....	60
	Norske lovforarbeider.....	62
	Internasjonale konvensjoner og erklæringer .....	64
	EU- og EØS-lovgivning .....	65
	Avgjørelser fra Høyesterett .....	67
	Avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsnemnda .....	67
	Avgjørelser fra den Europeiske menneskerettighetsdomstol .....	68
	Avgjørelser fra EU-domstolen .....	68

Generaladvokatens forslag til afgjørelse .....	68
Rapporter .....	68
Lister over tabeller, figurer o.l.....	70

# 1 Innledning

## 1.1 Problemstillingen

Mange av oss husker antagelig tidligere statsminister Erna Solbergs omdiskuterte nyttårstale fra 2018, der hun mantede norske kvinner til å føde flere barn.<sup>1</sup> Til tross for sterke oppfordringer fra øverste hold, viser all statistikk at fødselstallene i Norge er fallende.<sup>2</sup>

Parallelt med at det er en uttalt målsetning at det fødes flere barn, er det også et politisk mål å sikre reell likestilling i arbeidsliv og samfunnsliv for øvrig. Som ledd i dette arbeidet er det å fjerne diskriminering i forbindelse med svangerskap og fødsel et viktig mål. I Norge er graviditet og permisjon de områdene hvor diskrimineringsvernet rekker lengst.<sup>3</sup> Til tross for dette er det veldokumentert at det fremdeles er høy forekomst av graviditetsrelatert diskriminering i arbeidslivet. En undersøkelse utført av TNS Gallup fra 2014/2015 viste at 51% av de kvinnelige arbeidstakerne hadde opplevd én eller flere former for diskriminering knyttet til graviditet eller permisjon i forbindelse med fødsel.<sup>4</sup> I 2020/2021 ble det gjort en ny, bred kartlegging av diskriminering av foreldre i arbeidslivet, hvor det kom frem at forekomsten av negativ forskjellsbehandling blant foreldre i stor grad var uendret fra 2014.<sup>5</sup> Det er derfor tydelig at foreldre, og især kvinner, har et sterkt behov for rettslig beskyttelse i forbindelse med graviditet og fødsel.<sup>6</sup>

Samtidig som at de generelle fødselstallene synker, har det i samme periode vært en gradvis økning i antall barn født etter assistert befruktning. Bare i 2020 ble det født 2888 barn som følge

---

<sup>1</sup> NTB, 2019.

<sup>2</sup> Folkehelseinstituttet, 2023.

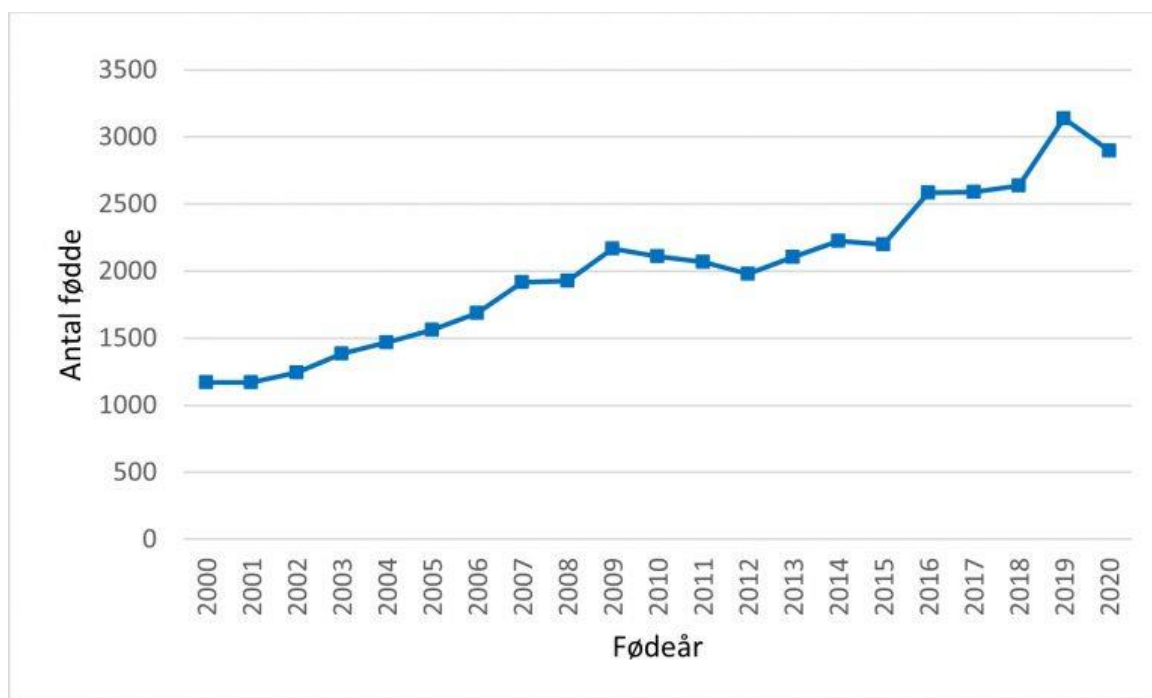
<sup>3</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022 a, s. 524.

<sup>4</sup> TNS Gallup, 2015.

<sup>5</sup> AFI, 2021. Det verdt å bemerke at informantenes opplevelse av forskjellsbehandling/diskriminering, ikke nødvendigvis er sammenfallende med det som etter en juridisk definisjon favnes av disse begrepene. Like fullt belyser undersøkelsene utvilsomt at graviditetsrelatert diskriminering og forskjellsbehandling er svært utbredt i arbeidslivet.

<sup>6</sup> Begge de nevnte undersøkelsene viste at kvinner var mer utsatt for slik diskriminering enn menn.

av assistert befruktning/IVF-behandling.<sup>7</sup> Tallene for 2018 og 2019 var på tilsvarende høye nivå.<sup>8</sup> Det vil si at andelen barn født etter assistert befruktning jevnt over ligger i overkant av fem prosent av alle fødte i Norge.<sup>9</sup>



Figur 1. Antall barn født etter assistert befruktning 1990-2020. Eirik Joakim Tranvåg / Bioteknologirådet, basert på tall fra Medisinsk fødselsregister – statistikkbank.

Det helserettslige rammeverket rundt assistert befruktning og IVF-behandling har de senere årene vært gjenstand for oppmykning. Endringer i bioteknologiloven<sup>10</sup> fra 2020 og 2021 innebærer blant annet at assistert befruktning for enslige kvinner<sup>11</sup> og lagring av ubefruktede egg uten medisinsk grunn nå er tillatt.<sup>12</sup> I tillegg ble femårsgrensen for lagring av befruktede egg

<sup>7</sup>Helsedirektoratet, 2020.

<sup>8</sup>Ibid.

<sup>9</sup>SSB, 2021. I 2020 ble det født 53 000 barn i Norge. I 2022 var tallet 51 500, se SSB 2023.

<sup>10</sup>Lov 5. desember 2003 nr. 100 om humanmedisinsk bruk av bioteknologi m.m. (bioteknologiloven eller biotl.)

<sup>11</sup>Jf. biotl. § 2-2.

<sup>12</sup>Jf. biotl. § 2-11 annet ledd.

opphevet.<sup>13</sup> Disse endringene gir grunn til å tro at den oppadstigende trenden i forbindelse med IVF og assistert befruktning også vil fortsette fremover.

Den stadige fremveksten av assistert befruktning og IVF-behandling aktualiserer spørsmål knyttet til det diskrimineringsrettslige rammeverket som gjelder i en slik prosess. I denne oppgaven skal jeg søke å fastlegge rekkevidden av det rettslige vernet mot diskriminering i forbindelse med slik behandling.

Mot denne bakgrunnen aktualiseres oppgavens hovedproblemstilling:

Er ulovlig forskjellsbehandling på grunn av IVF-behandling/assistert befruktning å regne som diskriminering på grunnlag av “graviditet” etter likestillings- og diskrimineringsloven<sup>14</sup> § 6. mv.?

## 1.2 Hva er IVF-behandling?

IVF-behandling står for *in vitro fertilisering*, og er en type assistert befruktning som er godkjent i Norge.<sup>15</sup> Behandlingen kan tilbys personer som av ulike grunner har fertilitetsproblemer.<sup>16</sup> IVF-behandling kalles også prøverørsbefruktning.<sup>17</sup>

I Store medisinske leksikon beskrives prosessen slik:

“Kvinnen stimuleres først med hormoner, slik at flere egg modnes i samme menstruasjonssyklus. Varigheten av hormonbehandling er i gjennomsnitt ti til tolv dager. Under hormonstimulering gjøres ultralyd av eggstokker og livmor. Når eggposene har vokst til egnet størrelse, kan eggene hentes ut og deretter

---

<sup>13</sup> jf. § 2-16. Se lov av 19. juni 2020 nr. 78 om endringer i bioteknologiloven mv. (Endringslov til bioteknologiloven mv.)

<sup>14</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven eller ldl.)

<sup>15</sup> Jf. bioteknologiloven § 2-4 Se også Helsedirektoratet, 2019.

<sup>16</sup> Helsenorge, 2021.

<sup>17</sup> I oppgaven vil jeg primært anvende begrepet “IVF-behandling”, men jeg vil også bruke “prøverørsbefruktning” eller “prøverørsbehandling” for å beskrive den samme prosessen. Jeg vil også anvende begrepet “assistert befruktning” når jeg snakker om prosessen i vid forstand.

befruktes i laboratoriet. Det befruktete egget kan settes tilbake til kvinnens livmor etter to til fem dager [...].

Vanligvis settes ett befruktet egg tilbake til livmoren. Dersom det er flere befruktete egg med god kvalitet, vil disse kunne fryses ned og settes tilbake til kvinnens livmor etter opptining. Denne behandlingen betegnes ofte som «fryseforsøk».<sup>18</sup>

Sannsynligheten for å bli gravid ved IVF-behandling ligger på ca 30-40% per forsøk. Det er derfor vanlig å gjennomføre flere runder med IVF-behandling før man blir gravid.<sup>19</sup>

### 1.3 Den videre fremstillingen

Den samlede fremstillingen består av 5 kapitler: I kapittel 2 vil jeg ta for meg oppgavens rettskildebilde og metodiske utgangspunkt, før jeg i kapittel 3 gjennomgår de overordnede diskrimineringsrettslige strukturene som gjør seg gjeldende i relasjon til oppgavens hovedtema. I kapittel 4 vil jeg vise hvordan oppgavens hovedspørsmål har blitt fortolket i praksis. I kapittel 5 vil jeg på bakgrunn av gjennomgangen knytte noen bemerkninger til hva som er gjeldende rett, og om dette er en tilfredsstillende løsning.

Hovedfokuset i analysen vil være diskriminering på grunn av IVF-behandling i *arbeidslivet*.

Arbeidsplassen er for de fleste nært knyttet opp mot inntekt, selvutvikling og identitet, noe som gjør arbeidsplassen til en viktig likestillingsarena.<sup>20</sup> Som følge av dette knytter store deler av den relevante diskrimineringsreguleringen seg nettopp til vern på arbeidsplassen.

Graviditetsdiskriminering kan imidlertid også forekomme på andre samfunnsarenaer, og det vil derfor også bli trukket inn eksempler herfra der det er relevant.

## 2 Rettskildebildet og metodisk utgangspunkt

---

<sup>18</sup> Romundstad. Snl, 2022. Min kursivering.

<sup>19</sup> Nordvik og Lunde, 2017.

<sup>20</sup> At arbeid også har en egenverdi i seg selv illustreres ved at retten til arbeid er inntatt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, jf. artikkel 23 nr. 1.



## 2.1 Metodisk utgangspunkt

På bakgrunn av problemstillingen vil jeg i denne oppgaven forsøke å fastlegge hva som er gjeldende rett. Analysen vil altså, ut ifra et rettsdogmatisk standpunkt, utforske hvorvidt diskriminering på grunn av IVF-behandling regnes som graviditetsdiskriminering etter likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Analysen vil gjennomføres ved hjelp av alminnelig juridisk metode. Som følge av at de norske reglene på feltet er nært knyttet opp mot de diskrimineringsrettslige EU- og EØS-reglene, vil oppgaven også inneholde klare komparative elementer. Slik det vil fremgå av den videre analysen, innebærer også forsøket på å fastlegge hva som er gjeldende rett de lege lata, at det må foretas en vurdering av kvaliteten til det rettslige materialet. Grensen mellom rettstilstanden de lege lata og de lege ferenda er derfor til en viss grad flytende.

## 2.2 Diskrimineringsvernets forankring i kilder med nasjonalt opphav

Rettskildebildet på diskrimineringsrettens område er komplekst og fragmentert, og har gjennom flere tiår utviklet seg i et samspill mellom nasjonal rett, internasjonale menneskerettigheter og EU/EØS-rett.<sup>21</sup>

Det grunnleggende diskrimineringsrettslige utgangspunktet i norsk rett er stadfestet i Grunnloven<sup>22</sup> § 98 andre ledd, som slår fast at “[i]ntet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling”.

Selv om bestemmelsen er utformet som en individuell rettighet som kan påberopes av enkeltindivider og håndheves av domstolene, er bestemmelsens ordlyd generell og vid. Det fremgår av forarbeidene til bestemmelsen at den er ment til å utgjøre en rettslig skranke for

---

<sup>21</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022 a., s. 59.

<sup>22</sup> Lov 17. mai 1814 kongeriket Norges grunnlov (Grunnlova/Grunnloven eller GrL.)

lovgever, og at vernet mot diskriminering må nærmere konkretiseres gjennom ordinær lovgivning.<sup>23</sup>

De viktigste lovene på diskrimineringsfeltet er likestillings- og diskrimineringsloven fra 2017 og arbeidsmiljøloven fra 2005,<sup>24</sup> med tilhørende lovforarbeider. Når det gjelder graviditetsdiskriminering inneholder arbeidsmiljøloven § 13-1 fjerde ledd en direkte henvisning til likestillings- og diskrimineringsloven.<sup>25</sup> Siden oppgavens tema er graviditetsdiskriminering vil det dermed være likestillings- og diskrimineringsloven som danner utgangspunktet for analysen.

Av formålsbestemmelsen til likestillings- og diskrimineringsloven fremgår det at lovens formål er å “fremme likestilling og hindre diskriminering” på grunn av en rekke ulike diskrimineringsgrunnlag, herunder kjønn og graviditet.<sup>26</sup> Videre fremgår det av bestemmelsens tredje ledd at loven særlig tar sikte på å “bedre kvinners [...] stilling”. Likestillings- og diskrimineringsloven av 2017 avløste likestillingsloven<sup>27</sup>, diskrimineringsloven om etnisitet<sup>28</sup>, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven<sup>29</sup> og diskrimineringsloven om seksuell orientering.<sup>30</sup> Formålet med å samle de ulike diskrimineringslovene var ifølge departementet å “styrke diskrimineringsvernet gjennom å gjøre lovverket mer tilgjengelig for de som har rettigheter og plikter etter loven.”<sup>31</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven er i stor grad en videreføring av den tidligere rettstilstanden på området, og forarbeidene til de tidligere diskrimineringslovene vil derfor være relevante ved tolkning av lovens bestemmelser.

---

<sup>23</sup> Dok.nr.16 (2011–2012) kap. 26.6.2.3 s. 147.

<sup>24</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.)

<sup>25</sup> En tilsvarende henvisning finnes i skipsarbeidsloven, jf. § 10-1 fjerde ledd.

<sup>26</sup> Jf. ldl. §1 første ledd.

<sup>27</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene. (likestillingsloven) (opphevet)

<sup>28</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. (diskrimineringsloven om etnisitet) (opphevet)

<sup>29</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) (opphevet)

<sup>30</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. (diskrimineringsloven om seksuell orientering) (opphevet)

<sup>31</sup> Prop. 81 L (2016–2017) Kap.1.1, s. 15.

## 2.3 Nærmere om Diskrimineringsnemndas rolle og vekten til nemdspraksis

Diskrimineringsrettslige spørsmål blir relativt sjeldent behandlet i de ordinære domstolene.<sup>32</sup> Som ellers innenfor diskrimineringsretten, finnes det også lite, om noe, autoritativ rettspraksis knyttet til fastleggelse av rekkevidden av graviditetsvilkåret i likestillings- og diskrimineringsloven. Det er grunn til å anta at den lave prøvingsintensiteten for domstolene som er typisk for diskrimineringsaker har sammenheng med at det er kostbart å ta en sivil sak til retten.<sup>33</sup>

Diskrimineringsaker er heller ikke ett av de prioriterte saksområdene som dekkes av fri rettshjelp-ordningen.<sup>34</sup>

Det finnes til gjengjeld rikholdig nemdspraksis fra den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda, samt den nåværende Diskrimineringsnemnda, på området.<sup>35</sup> Dette innebærer at man som regel må se hen til nemdspraksis når man undersøker hvordan diskrimineringsrettslige spørsmål blir håndtert i praksis.

Diskrimineringsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan som avgjør klager om diskriminering og trakassering.<sup>36</sup> Nemnda har dermed en viktig funksjon når det gjelder håndheving av gjeldende rett på diskrimineringsrettens område. Det er gratis å få saker behandlet av nemnda, og det er ikke nødvendig med advokat.<sup>37</sup> I forarbeidene trekkes det frem at nemndas virksomhet krever juridisk kompetanse, og at likheten med domstolenes virksomhet er stor.<sup>38</sup> I tillegg følger

---

<sup>32</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022 a, s. 66.

<sup>33</sup> Larsen, 2020, s. 23-24. Rapporten peker på at sakskostnadene (egne og motpartens) som påløper ved rettslig behandling i en instans i 2019 utgjorde 46,52% av årsinntekten til en gjennomsnittshusholdning etter skatt. For aleneboende var prosentandelen på 81,53%.

<sup>34</sup> jf. Lov 13. juni 1980 nr. 35 om fri rettshjelp (rettshjelploven eller rhjl.) Se også NOU 2020: 5 Likhet for loven punkt 24.4, s. 167.

<sup>35</sup> Diskrimineringsnemnda erstattet Likestillings- og diskrimineringsnemnda i 2018. Av oppgavetekniske hensyn vil jeg kun differensiere mellom Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Diskrimineringsnemnda der det har en viss betydning for oppgavens innhold. Begge vil derfor omtales «Diskrimineringsnemnda» eller «nemnda» der skillet mellom disse ikke er relevant.

<sup>36</sup> Nemnda er administrativt underlagt Kultur- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet., jf. Diskrimineringsombudsloven § 6, første ledd, første setning og Diskrimineringsnemnda. (u.å.) <https://www.diskrimineringsnemnda.no/organisasjonskart>

<sup>37</sup> Diskrimineringsnemnda. (u.å.) <https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem>

<sup>38</sup> Prop. 80 L (2016-2017), side 103.

det av diskrimineringsombudsloven<sup>39</sup> § 6 tredje ledd at Diskrimineringsnemndas ledere skal oppfylle de kravene til dommere som følger av domstolloven, og at de som hovedregel skal ha dommererfaring.<sup>40</sup>

Selv om nemnda sitter på diskrimineringsrettslig fagkompetanse og har klare domstolslignende funksjoner, medfører dens status som forvaltningsorgan at den rettskildemessige vekten til avgjørelser fra nemnda både kan og bør problematiseres.

*Blaker Strand og Hellum* skriver at nemndas rolle som ekspertorgan på likestillings- og diskrimineringsfeltet innebærer at nemndspraksis er en relevant rettskilde som bør tillegges vekt.<sup>41</sup> Hvilken vekt slik praksis skal tillegges er imidlertid mer uklart. Høyesterett har aldri uttalt seg generelt om den rettskildemessige vekten til nemndspraksis, men gjennom rettspraksis har det blitt etablert visse momenter som bør reises i vurderingen. Vurderingsmomentene som er gjennomgående er hvorvidt forvaltningspraksisen er langvarig, omfattende og konsekvent.<sup>42</sup> *Blaker Strand og Hellum* nevner de samme momentene i sin analyse, men poengterer også at vekten til nemndspraksis bør avgjøres ut ifra en vurdering av praksisens kvalitet og overføringsverdi til det aktuelle tilfellet.<sup>43</sup> Tilsvarende synspunkt forfektes av *Skoghøy*, som skriver at sekundære rettskilders verdi «ligger i kildens eller argumentasjonens overbevisningsverdi».<sup>44</sup> Det er altså den konkrete kvaliteten til resonnementene og argumentasjonen bak den enkelte avgjørelse som avgjør hvor stor vekt den aktuelle nemndspraksisen skal tillegges i et større rettskildebilde.

Den lave prøvingsintensiteten for ordinære domstoler medfører likevel også en fare for såkalte “rettskildesløyfer”. *Ikdahl* har i sin behandling av den rettskildemessige vekten til

---

<sup>39</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven eller diskrol.)

<sup>40</sup> Det vises her til domstolloven § 53 første ledd og § 54 annet ledd, jf. diskrol. § 6 tredje ledd.

<sup>41</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022a, s. 68

<sup>42</sup> Jf. Rt. 1995 s. 54 på side 61. Rt. 2005 s. 1757 avsnitt 45 inneholder en lignende formulering: det relevante var hvorvidt avgjørelser fra Trygderetten hadde gitt seg utslag i en «fast og konsistent praksis». Også uttalelsen i den førstnevnte avgjørelsen omhandler betydningen av trygderettspraksis.

<sup>43</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022 a, s. 69

<sup>44</sup> Skoghøy, 2018, s. 44. Med “sekundære rettskilder” refererer Skoghøy til rettskilder som er avledet fra primære rettskilder som henter sin legitimitet fra autoritative kilder, jf. s. 36.

Trygderettspraksis påpekt at retten blir “utviklet og befestet gjennom en gjensidig forsterkende vekselvirkning mellom forvaltningens kilder, snarere enn gjennom en hierarkisk ordnet argumentasjon der lovtekst og lovgivers formål rangerer øverst”.<sup>45</sup> At domstolslignende forvaltningsorganer ofte viser til sin egen praksis i sine rettslige resonnementer, innebærer at forvaltningspraksisen nettopp raskt kan bli langvarig, omfattende og konsekvent - uten at dette nødvendigvis er et kvalitetstegn ved argumentasjonen. Diskrimineringsnemndas rolle som fortolknings- og håndhevingsorgan, tilsier at de synspunkter som Ikdahl viser til for Trygderettens tilfelle, også bør ha resonans i problematiseringen av vekten til Diskrimineringsnemndas uttalelser.

*Blaker Strand og Hellum* trekker også frem et annet viktig poeng ved vurderingen av vekten til nemndspraksis:

«Det er [...] viktig at nemndas praksis utvikler seg på en måte som gjenspeiler internasjonal rettsutvikling. Ved bruk av nemndspraksis vil det derfor være viktig å vurdere om denne praksisen er i tråd med EU/EØS-retten og med menneskerettighetene».<sup>46</sup>

Ifølge forfatterne aktualiserer altså kvalitetsvurderingen av nemndspraksis et spørsmål om hvorvidt den aktuelle praksisen er i samsvar med internasjonal rettsutvikling. Dette vil også være bestemmende for den rettskildemessige vekten til den aktuelle nemndspraksisen. En slik innfallsvinkel er det gode grunner for, da det diskrimineringsrettslige regelverket som nemnda er satt til å fortolke og håndheve, er uløselig knyttet sammen med både folkerettslige og EU- og EØS-rettslige kilder.

## **2.4 Diskrimineringsvernets forankring i internasjonale menneskerettighetskonvensjoner**

Norge er part til en rekke internasjonale menneskerettighetskonvensjoner som har betydning på diskrimineringsrettens område. Flere av de viktigste menneskerettskonvensjonene Norge er

---

<sup>45</sup> Ikdahl, 2016, s. 314.

<sup>46</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022 a, s. 69.

bundet av i denne sammenhengen er utformet av FN. Dette omfatter ØSK-konvensjonen (ØSK),<sup>47</sup> SP-konvensjonen (SP),<sup>48</sup> Kvinnediskrimineringskonvensjonen (KDK)<sup>49</sup>, og Barnekonvensjonen (BK).<sup>50</sup> Norge er også bundet av Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK),<sup>51</sup> som er utformet i regi av Europarådet. Disse konvensjonene er gjort til norsk lov, og har derfor forrang foran annen lovgivning ved motstrid, jf. Menneskerettighetsloven §§ 2 og 3.<sup>52</sup> Som følge av presumsjonsprinsippet, antas norsk lovgivning å være i tråd med Norges folkerettslige forpliktelser.<sup>53</sup>

Innenfor graviditetsdiskrimineringsfeltet er det særlig EMK og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon som er relevante. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon pålegger statene å forby diskriminering av kvinner, jf. artikkel 1. Artikkel 11 nr. 2 slår fast at en plikt for medlemsstatene til å hindre at kvinner diskrimineres på grunn av [...] “svangerskap og fødsel”, og for å sikre dem en “reell rett til arbeid”, blant annet ved å forby oppsigelse på grunn av svangerskap eller fødselspermisjon.<sup>54</sup> EMK forbyr diskriminering på grunn av “kjønn [...]”, eller “annen status”. Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) har slått fast at graviditetsdiskriminering regnes som diskriminering på grunn av “kjønn” i konvensjonens forstand.<sup>55</sup>

Av hensyn til rammene for oppgaven vil ikke de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene som er nevnt over behandles i særlig grad i den videre fremstillingen. De danner likevel et internasjonalt rammeverk rundt vernet mot graviditetsdiskriminering.

---

<sup>47</sup> FNs konvensjon av 16. desember 1966 om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter

<sup>48</sup> FNs konvensjon av 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter

<sup>49</sup> FNs konvensjon av 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner

<sup>50</sup> FNs konvensjon av 20. november 1989 om barnets rettigheter

<sup>51</sup> Europarådets konvensjon av 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter.

<sup>52</sup> Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven eller mrl.)

<sup>53</sup> jf. f.eks. Rt. 2007 s. 234 avsnitt 54.

<sup>54</sup> Bokstav a.

<sup>55</sup> Blant annet i sak Jurčić v. Croatia, no. 54711/15.

## 2.5 Diskrimineringsvernets EU- og EØS-rettslige forankring

Diskrimineringsvernet i norsk rett er tett sammenvevd med EU- og EØS-retten. Det EU-rettslige diskrimineringsvernet berører en rekke ulike forhold og områder, herunder kjønn og graviditet. EU har vedtatt en rekke rettsakter om likestilling og ikke-diskriminering, med grunnlag i Traktaten om den Europeiske Union (TEU) artikkel 6 og Traktaten om den Europeiske Unions Virkeområde (TEUV) artikkel 8, 19 og 157.<sup>56</sup> TEU og TEUV regnes begge som deler av EUs primærrett, og står derfor øverst i det EUs rettskildhierarki.<sup>57</sup> Det samme gjelder EUs charter om grunnleggende rettigheter (også kalt pakten). Det følger av TEU art. 6 at charteret og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) skal legges til grunn for EUs virksomhet og inngå i unionsretten som allmenne prinsipper.

Norge er som EFTA-land ikke direkte bundet av charteret, men gjennom EØS-avtalen inntar vi likevel en rekke EU-rettsakter som forutsetter at charteret gjør seg gjeldende. Hittil har eventuell diskrepans mellom charterets bestemmelser og EU-rettsakter som gjelder for EFTA-landene blitt løst gjennom tolkning i tråd med homogenitetsmålsettingen. Likevel er det knyttet usikkerhet til gjennomslagskraften til charteret i norsk rett, særlig i tilfeller hvor det foreligger klare avvik mellom EØS-retten og EU-retten.<sup>58</sup>

Charteret berører både sivile og politiske rettigheter, samt økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Charterets artikkel 21 første ledd etablerer et forbud mot diskriminering som er knyttet til en ikke-uttømmende liste av ulike grunnlag, herunder kjønn.<sup>59</sup> Charterets artikkel 33 nr. 2 slår fast at: “[f]or at kunne forene familieliv og arbeidsliv har enhver ret til at være beskyttet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel [...]”.<sup>60</sup>

Dette innebærer at gravide har et primærrettsfestet vern mot oppsigelse som er begrunnet i graviditeten.

---

<sup>56</sup> Ballangrud og Søbstad, Lovkommentar, Innledningskommentar.

<sup>57</sup> Arnesen et al., 2022, s. 50.

<sup>58</sup> Nærmere behandlet i Fredriksen, 2013 og Bårdsen, 2015.

<sup>59</sup> Den europeiske menneskerettsdomstol og EUs byrå for grunnleggende rettigheter, “Handbook on European non-discrimination law”, 2018, side. 161.

<sup>60</sup> Min kursivering.

Selv om Norge står utenfor EU, er Norge likevel bundet av EUs likebehandlingsdirektiver som gjelder kjønnslikestilling gjennom EØS-avtalen.<sup>61</sup> EØS-avtalens art. 7 slår fast at EU-rettsakter som er inntatt i EØS-avtalen, skal stille EØS-statene slik EU-statene står i henhold til EU-retten.<sup>62</sup> Etter TEUV artikkel 288, er et direktiv “[...] med hensyn til det tilsigtede mål bindende for enhver medlemsstat, som det rettes til, men overlader det til de nationale myndigheter at bestemme form og midler for gjennomførelsen”. Dette innebærer at medlemsstatenes nasjonale myndigheter har kompetanse til å gjennomføre direktiver på den måte de ser som mest hensiktsmessig.<sup>63</sup>

De direktivene om kjønnslikestilling som berøres i forbindelse med oppgavens tema er EUs likebehandlingsdirektiv (direktiv 2006/54/EF)<sup>64</sup>, EUs likebehandlingsdirektiv om varer og tjenester (direktiv 2004/113/EF)<sup>65</sup>, Svangerskapsdirektivet (direktiv 92/85/EØF)<sup>66</sup> og Foreldrepermisjonsdirektivet (direktiv 2010/18/EU)<sup>67</sup>. Disse direktivene er inntatt i EØS-avtalen, og går foran norsk lovgivning ved motstrid, jf. EØS-loven § 2. Begrunnelsen for at direktivene om kjønnslikestilling er inntatt i EØS-avtalen er å “sikre fri flyt av arbeidskraft”.<sup>68</sup> I tillegg har Norge valgt å slutte seg til og gjennomføre flere av EUs øvrige ikke-diskrimineringsdirektiver, selv om disse ikke er en del av EØS-avtalen.<sup>69</sup> Dette innebærer også at norsk rett skal tolkes i samsvar med de aktuelle direktivene og den tilhørende rettspraksisen fra EU-domstolen.<sup>70</sup>

---

<sup>61</sup> Jf. lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven eller EØSl.)

<sup>62</sup> Arnesen et al., 2022, s. 617.

<sup>63</sup> Dette står i kontrast til EU-forordninger, jf. TEUV art. 288: “En forordning er almenyldig. Den er bindende i alle enkeltheder og gjelder umiddelbart i hver medlemsstat”. Forordninger gjelder altså uten videre i den enkelte medlemsstat.

<sup>64</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gjennomførelse af prinsippet om like muligheter for og likebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)

<sup>65</sup> Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gjennomførelse af prinsippet om likebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser

<sup>66</sup> Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikkel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF.

<sup>67</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende foreldreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF

<sup>68</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 6.2.2 s. 45.

<sup>69</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 6.2 side 45.

<sup>70</sup> jf. blant annet Rt. 2010 s. 202 (Kystlink), Rt. 2012 s. 219 (Helikopter Service), Rt. 2011 s. 964 (Gjensidige) og Rt. 2011 s. 609 (SAS) som gjaldt tolkning av diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13.



De nevnte direktivene om likebehandling og ikke-diskriminering er minimumsdirektiver. Dette innebærer at direktivene etablerer et minimumsvern, men at de forpliktete statene kan velge å innføre strengere vern nasjonalt.<sup>71</sup> Dette er tilfellet etter norsk rett, da diskrimineringsvernet i likestillings- og diskrimineringsloven, gjelder på alle samfunnsområder. Til sammenligning gjelder de EU/EØS-rettslige diskrimineringsdirektivene kun på bestemte områder.<sup>72</sup>

Som følge av homogenitetsmålsettingen innen EØS, skal norske regler som er vedtatt som følge av en rettsakt som er innlemmet i EØS-avtalen, tolkes i tråd med praksis fra EU-domstolen.<sup>73</sup> I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven fremgår det at selv om praksis fra EU-domstolen etter 2. mai 1992 ikke er formelt bindende for Norge i henhold til EØS-avtalen, skal slik senere praksis likevel tillegges “meget stor vekt”.<sup>74</sup> Også Overvåknings- og domstolsavtalen art. 3 (2)<sup>75</sup>, som regulerer ESA (EFTAs overvåkningsorgan) og EFTA-domstolens kompetanse, slår fast at rettsavgjørelser fra EU-domstolen skal ha betydning i fortolkningen og anvendelsen av EØS-avtalen. Selv om bestemmelsen ikke formelt legger føringer for norske rettsanvendere, er den likevel et uttrykk for homogenitetsmålsettingen innenfor EU/EØS.

Dette utgangspunktet gjør seg gjeldende ved fortolkningen av graviditetsvilkåret i norsk diskrimineringsregelverk. I forarbeidene til den tidligere likestillingsloven, er det understreket at det må “ses hen til EF-domstolens<sup>76</sup> praksis i saker om graviditetsdiskriminering, og at det i samsvar med denne praksisen legges til grunn et særdeles strengt vern av kvinner i disse sakene”.<sup>77</sup>

I tillegg til de konkrete avgjørelsene fra EU-domstolen, kan Generaladvokatens forslag til avgjørelse bidra til å belyse rettstilstanden. Generaladvokatens forslag til avgjørelse utformes på

---

<sup>71</sup> Dette kan utledes av TEUV art. 288. Se også Ballangrud og Søbstad, Lovkommentar, Om loven, under “Direktivene er minimumsdirektiver”.

<sup>72</sup> Reinholdtsen, 2019.

<sup>73</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 6.2.2 side 45.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Avtale mellom EFTA-statene om opprettelse av et overvåkningsorgan og en domstol, med protokollene 1-7, art. 2. nr. 3 (ODA).

<sup>76</sup> EU-domstolen het EF-domstolen frem til 1. desember 2009. For praktiske formål vil jeg primært bruke benevnelsen “EU-domstolen”, med mindre jeg bruker direkte sitat.

<sup>77</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) til § 3, side 111.

samme måte som en dom i forkant av EU-domstolens behandling, men har ingen bindende effekt. Selve uttalelsen har dermed liten rettskildemessig verdi i seg selv, men kan likevel være et støtteargument for bestemte tolkninger, så vel som en kilde til informasjon om hva som ligger bak resonnementene til EU-domstolen.<sup>78</sup>

## 3 Diskrimineringsrettslig vern ved IVF-behandling

### 3.1 Introduksjon

I det videre vil diskrimineringsvernets rekkevidde drøftes med utgangspunkt i hovedproblemstillingen: om diskriminering på grunn av IVF-behandling regnes som diskriminering på grunn av “graviditet”, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6 mv.

For å gjøre problemstillingen mer håndfast, kan en se for seg et fiktivt eksempel:

En kvinnelig arbeidstaker i et lite firma er i gang med IVF-behandling med ønske om å få barn. Hun har tidligere vært gjennom samme behandling to ganger, uten at hun har lyktes med å bli gravid. I løpet av stimuleringsfasen har kvinnen noe fravær knyttet til ultralydundersøkelse, og hun er borte et par dager fra jobb i forbindelse med befruktning og tilbakesetting av egg. Når hun først er på jobb i løpet av behandlingen, oppleves hun som mer følsom, ukonsentrert og irritabel enn vanlig. Et par dager etter tilbakesettingen av eggene får hun beskjed av lederen sin om at firmaet har behov for stabil arbeidskraft, og at kollegaene har reagert på at hun har mye fravær og merkelig oppførsel på grunn av prøverørsbehandlingen. Hun får dermed beskjed om at hun er sagt opp på grunn av IVF-behandlingen. Hun lurer på om hun kan klage

---

<sup>78</sup> Folketinget, 2020 og Universitetsbiblioteket UIO, 2020.

inn arbeidsgiveren sin til Diskrimineringsnemnda for brudd på forbudet mot graviditetsdiskriminering.

Som vist til i metodedelen er det likestillings- og diskrimineringsloven som danner utgangspunktet ved en drøftelse av vernet mot diskriminering etter norsk rett. For at det skal være tale om graviditetsdiskriminering må de ulike vilkårene for diskriminering være oppfylt. I korte trekk innebærer det at det må være tale om en *negativ forskjellsbehandling* som har *årsakssammenheng* med *diskrimineringsgrunnlaget* “graviditet”. I tillegg må det vurderes om den negative forskjellsbehandlingen likevel er *lovlig*. Hva som ligger i disse rettslige komponentene vil utpensles nærmere i kapittel 3.

## **3.2 Vilkårene for å konstatere graviditetsdiskriminering i relasjon til IVF-behandling**

### **3.2.1 Generelt om diskrimineringsgrunnlag**

For at det skal være tale om diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven må det foreligge et diskrimineringsgrunnlag. Ifølge forarbeidene til bestemmelsen er diskrimineringsgrunnlag “forhold ved en person som det er ulovlig å diskriminere på grunn av”.<sup>79</sup>

Diskrimineringsgrunnlagene er ulike karakteristika som er opplistet i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 første ledd. Disse omfatter “kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk [og] alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.”

Oppstillingen i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 er uttømmende, i motsetning til det som er tilfellet for en rekke internasjonale konvensjonsbestemmelser om ikke-diskriminering. Etter EMK, ØSK, SP og BK kan diskriminering på grunnlag av forhold som ikke uttrykkelig er opplistet, fanges opp av en samlekategori formulert som “other status”.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 11.1, s. 81.

<sup>80</sup> I Grunnloven er det imidlertid ikke nevnt konkrete diskrimineringsgrunnlag, jf. § 98 annet ledd.

Det er presisert i § 6 andre ledd at diskrimineringsforbudet ikke bare gjelder eksisterende forhold, men også omfatter diskriminering på grunn av “antatte”, “tidligere” eller “fremtidige forhold” som nevnt i første ledd.<sup>81</sup> Også forskjellsbehandling på grunn av “tilknytning til en annen person” omfattes etter tredje ledd.<sup>82</sup> Diskrimineringsvernet er dermed ikke betinget av at det aktuelle forholdet er eksisterende på tidspunktet diskrimineringen skjedde.

### **3.2.2 Særlig om diskrimineringsgrunnlagene «kjønn» og «graviditet»**

De to diskrimineringsgrunnlagene som er mest aktuelle ved diskriminering på grunn av IVF-behandling er “kjønn” og “graviditet”. Som jeg vil komme tilbake til, er det ikke likegyldig hvilket av disse diskrimineringsgrunnlagene som anvendes, da de utløser ulike grader av diskrimineringsrettslig vern.

Vernet mot diskriminering på grunn av “kjønn” verner både kvinner og menn. Selv om det følger av formålsbestemmelsen til loven at loven tar sikte på å bedre kvinners stilling, er diskrimineringsgrunnlaget “kjønn” utformet kjønnsnøytralt. Dette var også tilfellet i den tidligere likestillingsloven. De fleste av de sentrale internasjonale menneskerettighetskonvensjonene som har bestemmelser om ikke-diskriminering opererer også med et kjønnsnøytralt diskrimineringsvern på grunnlag av kjønn, med unntak av FNs kvinnediskrimineringskonvensjon.

Tidligere ble diskriminering på grunnlag av graviditet regnet for å være omfattet av diskrimineringsgrunnlaget “kjønn”. Med vedtakelsen av den nye loven i 2017, ble imidlertid “graviditet” skilt ut som et eget diskrimineringsgrunnlag. Endringen ble gjort for å presisere at gravide har et strengt vern etter loven, og var ikke ment til å medføre noen realitetsendring. Etter EMK er imidlertid graviditet vernet av diskrimineringsgrunnlaget kjønn i art. 14.<sup>83</sup>

Ved vedtakelsen av den samlede likestillings- og diskrimineringsloven i 2017 ble også “permisjon ved fødsel” og “adopsjon” skilt ut som egne diskrimineringsgrunnlag. Disse hadde også tidligere vært dekket av kjønnsbestemmelsen. Fødsel og amming ble på sin side ikke skilt ut

---

<sup>81</sup> Jf. ldl. § 6 andre ledd

<sup>82</sup> Jf. ldl. § 6 tredje ledd.

<sup>83</sup> Jf. Jurčić v. Croatia, no. 54711/15

som egne diskrimineringsgrunnlag. Det er ikke klart ut fra forarbeidene om fødsel og amming regnes som kjønnsdiskriminering, eller om det hører under diskrimineringsgrunnlaget “graviditet” eller “permisjon ved fødsel og adopsjon”. Den praktiske betydningen av dette er imidlertid liten, ettersom ldl. § 10 slår fast at diskriminering på grunn av fødsel og amming er vernet på lik linje med graviditet.

I ldl. § 6 første ledd nevnes også “kombinasjoner av disse grunnlagene”. Dette kalles “sammensatt diskriminering”. Loven tar med dette høyde for at diskrimineringsgrunnlagene kan fungere i samspill, og påvirke hverandre.

### **3.2.3 Tolkning av vilkåret «gravid» – omfattes IVF-behandling av ordlyden?**

Ett av hovedspørsmålene som oppgaven reiser er hva som menes med “graviditet” etter likestillings- og diskrimineringslovens §§ 6 m.v. De tilfellene som etter ordlyden ligger i kjernen av begrepet er perioden mellom befruktning av et egg i kvinnens livmor, frem til hun føder eller eventuelt aborterer. IVF-behandling innebærer på sin side en prosess som både finner sted i forkant av svangerskapets begynnelse.

Lovgiver har lagt klare føringer på at tolkningen av begrepet “graviditet” i likestillings- og diskrimineringslovens § 6 skal være vid. Av forarbeidene fremgår det at vilkåret ikke bare rommer selve graviditeten, men “også forhold som utløses av graviditet og fødsel.” Videre presiseres det at “graviditetsrelatert fravær” omfattes, og at både “fravær som skyldes graviditetsrelatert sykdom”, “fravær i forbindelse med svangerskapskontroller” etter arbeidsmiljøloven § 12-1, og “[s]vangerskapspermisjon før fødselen” etter arbeidsmiljøloven § 12-2 regnes som fravær på grunn av graviditet. Det samme gjelder “forhold i forbindelse med fødselen”.<sup>84</sup> Et eksempel på at graviditetsbegrepet skal tolkes vidt er sak 2022/729.<sup>85</sup> I avgjørelsen kom Diskrimineringsnemnda til at diskriminering på grunn av sykefravær og permisjon knyttet til graviditeten og en kirurgisk abort var å anse som diskriminering på grunn av “graviditet” og “foreldrepermisjon”.

---

<sup>84</sup> Prop. 81 L (2016-2017) side 312, 316 og 317. Disse uttalelsene knytter seg både til lovens §§ 6 og 10.

<sup>85</sup> Sak 2022/729 (tidligere sak 21/780)

Spørsmålet om hvorvidt IVF-behandling omfattes av vernet mot graviditetsdiskriminering blir ikke vurdert uttrykkelig i forarbeidene, selv om lovgivers anvisning på en vid tolkning av graviditetsbegrepet i §§ 6 og 10 kan tenkes å åpne for å også innfortolke IVF-behandling.

Som nevnt er “antatte” og “fremtidige” forhold vernet etter ldl. § 6. I forarbeidene nevnes det som et eksempel på “antatte” forhold at “en kvinnelig arbeidstaker blir forskjellsbehandlet fordi arbeidsgiver antar at kvinnen vil ta ut lang foreldrepermisjon”.<sup>86</sup> Det vil i et slikt tilfelle altså være tale om diskriminering på grunn av “permisjon ved fødsel”. En konsekvens av at det ikke kun er “eksisterende” forhold som omfattes av graviditetsbegrepet, er at en rekke graviditetsrelaterte forhold vil kunne inkluderes i graviditetsbegrepet, uten å måtte strekke ordlyden for langt. Språklig sett er det dermed mye som tyder på at IVF-behandling omfattes av graviditetsvernet fordi slik behandling har som formål å resultere i en graviditet - det er altså potensielt et “fremtidig[...]” diskrimineringsgrunnlag. Noen må gå gjennom flere IVF-forsøk for å oppnå graviditet, og for noen lykkes det aldri. Forskjellsbehandling på grunn av IVF-behandling kan derfor også regnes som et “antatt[...]” forhold etter en naturlig språklig forståelse. Når ldl. § 6 første og andre ledd sees i sammenheng, er det altså mye som tyder på at diskriminering på grunn av IVF-behandling er å regne som diskriminering på grunn av “graviditet”.

Selv om lovgiver ikke eksplisitt har uttalt seg om hvorvidt assistert befruktning skal innfortolkes i graviditetsvilkåret etter § 6 mv., er det likevel en tematikk som er berørt i forbindelse med forbudet mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen etter § 30. Bestemmelsens bokstav a forbyr innhenting av opplysninger om “graviditet, adopsjon eller planer om å få barn”. Etter forarbeidene kommer det frem at infertilitetsbehandling og assistert befruktning faller inn under alternativet “planer om å få barn”, og ikke under vilkåret “graviditet”.<sup>87</sup> Når en legger til grunn at samme uttrykk skal forstås på tilsvarende måte i samme lov, kan det tas til inntekt for at graviditetsbegrepet i loven likevel ikke omfatter assistert befruktning.

---

<sup>86</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 12.2.7, side 104.

<sup>87</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 27.3.2.2, side 265 og Ot.prp.nr.79 (2008–2009) kap. 8.3.1 side 55.

Signalene fra lovgiver er altså noe sprikende i vurderingen av hvorvidt assistert befruktning skal innfortolkes i graviditetsvilkåret i likestillings- og diskrimineringsloven. Juridisk teori er også sparsommelig på dette punktet, og de fleste kilder som berører tematikken, nøyer seg med å vise til nemndspraksis.<sup>88</sup> Denne nemndspraksisen vil behandles i kapittel 4.

## 3.3 Kravene om forskjellsbehandling og årsakssammenheng

### 3.3.1 Overordnet

At en person har visse karakteristikk som fanges opp av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag er naturligvis ikke nok for å konstatere diskriminering i rettslig forstand. Diskriminering forutsetter også at det har skjedd ulovlig *forskjellsbehandling*, og at denne forskjellsbehandlingen har *årsakssammenheng* med det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget.

Likestillings- og diskrimineringsloven skiller mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling, jf. ldl. §§ 7 og 8. Overordnet sett kan det sies at skillet mellom indirekte og direkte diskriminering har en betydning for hvor sterkt diskrimineringsvernet slår inn i den enkelte sak. Det følger av forarbeidene at det generelt kreves mer for at direkte forskjellsbehandling skal være lovlig enn en indirekte forskjellsbehandling.<sup>89</sup> Dette er fordi direkte diskriminering innebærer at det er et “diskriminerende element i selve handlingen eller dens begrunnelse”, mens indirekte forskjellsbehandling er knyttet til “handlinger eller praksiser som er tilsynelatende nøytrale”.<sup>90</sup> I tillegg til at det skal mer til for å tillate direkte forskjellsbehandling enn indirekte, er det også lagt til grunn i forarbeidene at det er snevrere adgang til forskjellsbehandling i arbeidsforhold enn på andre samfunnsområder.<sup>91</sup> Dette begrunnes med at arbeid er av stor betydning for den enkelte.<sup>92</sup>

Etter at graviditet ble skilt ut som et eget diskrimineringsgrunnlag i diskrimineringslovgivningen, ble forskjellsbehandling på grunn av graviditet regnet som direkte diskriminering.<sup>93</sup> Dette var for

---

<sup>88</sup> Se f.eks. Ballangrud og Søbstad, Lovkommentar, til § 6, og Hellum og Blaker Strand, 2022 a, s. 107.

<sup>89</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 14.2.2, side 119.

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 14.2.3, side 119.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> jf. likestillingsloven § 3 (opphevet)

å markere at gravide har et særlig sterkt vern mot diskriminering.<sup>94</sup> Med vedtakelse av 2013-loven ble lovens struktur på dette punktet noe endret, slik at det ikke uten videre legges til grunn at all forskjellsbehandling på grunn av graviditet regnes som direkte diskriminering.<sup>95</sup> I stedet for at det strenge vernet mot graviditetsdiskriminering markeres ved klassifisering som direkte diskriminering, reflekteres det nå heller gjennom særregelen i ldl. § 10 som slår fast et skjerpet lovlighetskrav ved forskjellsbehandling på grunn av graviditet, samt andre særskilte vernebestemmelser.<sup>96</sup> Dette vil jeg komme nærmere tilbake til i punkt 3.4.

### 3.3.2 Direkte forskjellsbehandling

Hva som ligger i direkte forskjellsbehandling følger av ldl. § 7. Det fremgår av bestemmelsen at direkte forskjellsbehandling er når en person “behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av” ett eller flere diskrimineringsgrunnlag.<sup>97</sup>

At den aktuelle personen har blitt behandlet “dårligere” enn andre innebærer at den aktuelle forskjellsbehandlingen har ført til skade eller ulempe for den det gjelder.<sup>98</sup> Forarbeidene nevner tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon som eksempler på relevant skade eller ulempe.<sup>99</sup> Behandlingen kan være både i form av handlinger og unnlater, og handlingsbegrepet skal fortolkes vidt.<sup>100</sup> Terskelen for hva som regnes som “dårligere” behandling er lav, men det presiseres i forarbeidene at “helt marginale og ubetydelige ulemper vil ikke oppfylle kravet”, og at dette som hovedregel skal vurderes objektivt.<sup>101</sup>

---

<sup>94</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) til § 3, side 111.

<sup>95</sup> jf. likestillingsloven § 5 (opphevet)

<sup>96</sup> En rekke EU-direktiver markerer imidlertid det strenge vernet mot graviditetsdiskriminering ved å karakterisere dette som direkte diskriminering, jf. bl.a. Likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF og Likebehandlingsdirektivet om levering av varer og tjenester 2004/113/EF.

<sup>97</sup> Ikke all forskjellsbehandling er negativ i lovens forstand. Adgangen til positiv særbehandling som følger av lovens § 11 innebærer at man på visse vilkår kan iverksette tiltak som har som formål å fremme likestilling for grupper i samfunnet som tilhører et diskrimineringsgrunnlag etter § 6 første ledd, jf. Prop. 81 L (2016-2017), side 165-166.

<sup>98</sup> Prop. 81 L (2016-2017) til § 7 Direkte forskjellsbehandling, side 314.

<sup>99</sup> Ibid.

<sup>100</sup> Prop. 88 L (2012-2013) kap 2.1.2, side 16.

<sup>101</sup> Prop. 81 L (2016-2017) til § 7 Direkte forskjellsbehandling, side 314.



I forbindelse med forbudet mot graviditetsdiskriminering vil et typisk tilfelle som dekkes være at en kvinne ikke får en jobb eller at et jobbtilbud trekkes tilbake på grunn av graviditet.<sup>102</sup> Andre eksempler på negativ forskjellsbehandling i en arbeidssetting kan være å få fjernet eller endret arbeidsoppgaver uten å ønske det, å bli degradert ved å bli fratatt ansvar eller tittel, eller å fratras muligheter til å kreve lønnsøkning mv.<sup>103</sup>

Ved direkte forskjellsbehandling er det en forutsetning at to like eller tilsvarende situasjoner behandles ulikt. Som ordlyden “ville blitt” indikerer, kreves det ikke noen konkret sammenligningsperson i vurderingen av om den som påstår seg diskriminert har blitt behandlet “dårligere” enn andre. Hva som anses som en “tilsvarende situasjon” fordrer en konkret vurdering. Det er ikke et krav om identiske situasjoner, og tilnærmet like situasjoner vil også omfattes.<sup>104</sup> I forarbeidene fremgår det at “[d]et avgjørende er at det sammenlignes med en person som er i en tilsvarende situasjon, men som ikke besitter det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget som forskjellsbehandlingen skjer på grunn av”.<sup>105</sup>

Det kreves heller ikke diskriminerende hensikt for at en handling eller unnlattelse skal kunne regnes som direkte diskriminerende, så lenge virkningen er diskriminerende.<sup>106</sup>

### **3.3.3 Indirekte forskjellsbehandling**

Indirekte forskjellsbehandling er regulert i ldl. § 8. Det følger av loven at indirekte diskriminering er “enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av” ett eller flere diskrimineringsgrunnlag.

Bestemmelsens alternative handlinger skal tolkes vidt, jf. “enhver”. Tolkningen av å stille personer “dårligere” enn andre, tilsvarer langt på vei tolkningen av tilsvarende begrep etter ldl. § 7.

---

<sup>102</sup> I f.eks. sak 21/390 og sak 21/392.

<sup>103</sup> Eksempler hentet fra AFI, 2021, s. 36-37.

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007–2008) kap. 9.6.2.3 side 98.

<sup>105</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 12.2.5.1, side 103.

<sup>106</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007–2008) kap. 9.6.2.3 side 98.

Det er vanskelig å slå fast konkret hva en “nøytral” handling mv. er. Språklig peker begrepet likevel på at det ved gjennomføring av den aktuelle praksisen eller handlingen, ikke foreligger en hensikt om å forskjellsbehandle. Bestemmelsen fanger altså opp tilfeller hvor ulike tilfeller som krever tilpasning og ulik behandling, likevel blir behandlet likt. Dette understøttes av forarbeidene, hvor det står at det ikke er “nødvendig at noen har ment, forstått eller burde ha forstått at handlingen ville føre til at en person blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon”.<sup>107</sup>

### 3.3.4 Årsakssammenheng

Det er videre et krav for at det skal være tale om diskriminering at den aktuelle forskjellsbehandlingen har årsakssammenheng med ett eller flere diskrimineringsgrunnlag, jf. formuleringen “på grunn av” i ldl. §§ 6, 7 og 8. Som nevnt favner årsakskravet forskjellsbehandling som skjer på grunn av “eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold”,<sup>108</sup> og forskjellsbehandling på grunn av “tilknytning til en annen person”.<sup>109</sup>

I forarbeidene er det nevnt som eksempel at forskjellsbehandling i forbindelse med en ansettelse bare vil være i strid med loven dersom det er lagt “avgjørende vekt” på det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget.<sup>110</sup> Formuleringen stammer antagelig fra Kontreadmiral-dommen fra 2014, hvor Høyesterett vurderte om det var lagt “avgjørende vekt” på kjønn, men uten at det ble gjort noen nærmere vurdering av årsakskravets innhold på et generelt plan.<sup>111</sup> Til tross for dette har formuleringen forplantet seg nedover i nemndspraksis.<sup>112</sup> I juridisk teori har det blitt hevdet at et slikt forhøyet årsakskrav ikke gir uttrykk for gjeldende rett, og at årsakskravet etter gjeldende rett er at det må foreligge en sammenheng mellom forskjellsbehandlingen og et diskrimineringsgrunnlag, men at det ikke krever at det er lagt avgjørende vekt på det aktuelle

---

<sup>107</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 12.2.4.3, side 102.

<sup>108</sup> Jf. ldl. § 6 andre ledd

<sup>109</sup> Jf. ldl. § 6 tredje ledd. Det kan tenkes at årsakskravet i praksis vil kunne være mer utfordrende å anvende ved spørsmål om “antatte” og “fremtidige” forhold enn ved “eksisterende” forhold.

<sup>110</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 12.2.6 side 104.

<sup>111</sup> Rt. 2014 s. 402.

<sup>112</sup> Se f.eks. sak 86/2018, sak 410/2018 og sak 49/2016.

diskrimineringsgrunnlaget.<sup>113</sup> En slik tilnærming er etter mitt skjønn bedre i samsvar med ordlyden “på grunn av”.

## **3.4 Lovlig forskjellsbehandling**

### **3.4.1 Utgangspunkt**

Hvorvidt negativ forskjellsbehandling på grunn av prosessen knyttet til assistert befruktning klassifiseres som diskriminering på grunn av “graviditet” eller ikke, har ikke kun en terminologisk betydning. Det er en uttalt politisk målsetting å oppnå et likestilt arbeidsliv og samfunn for øvrig. Som følge av den biologiske særstillingen kvinner står i som det kjønn som bærer frem barn, har man gjennom lovgivning forsøkt å avhjelpe de sårbarhetene som graviditet kan forårsake. På grunn av dette, nyter man som gravid et mer utstrakt diskrimineringsrettslig vern enn det som gjelder for andre diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven. Noen av disse vernebestemmelsene er mer relevante i relasjon til IVF-behandling enn andre.

For det første er negativ forskjellsbehandling grunnet graviditet underlagt en strengere lovlighetsvurdering enn andre grupper, jf. § 10. Det skal altså mer til for å rettferdiggjøre negativ forskjellsbehandling av gravide, enn av andre forhold som fanges opp av et diskrimineringsgrunnlag.

For det andre har gravide et utstrakt vern sammenlignet med andre grupper som nevnes i § 6. Dette omfatter for eksempel en utstrakt tilretteleggingsplikt. Dette vil adresseres i punkt 3.4.4.

### **3.4.2 Lovlig forskjellsbehandling etter Idl. § 9**

#### **3.4.2.1 Oversikt over bestemmelsen**

For at forskjellsbehandling på grunn av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag skal anses som diskriminering, må den også være ulovlig. Lovgiver har ikke ønsket at all forskjellsbehandling

---

<sup>113</sup> Hellum og Blaker Strand, 2022 a, s. 252.

skal være klassifisert som diskriminering, da det i flere tilfeller vil være gode grunner til å forskjellsbehandle en person negativt på grunn av et diskrimineringsgrunnlag.

De alminnelige vilkårene for hva som er lovlig diskriminering følger av ldl. § 9 første ledd, bokstav a-c. Det følger av denne bestemmelsen at forskjellsbehandlingen ikke er i strid med forbudet i § 6 dersom den har et “saklig formål”, er “nødvendig for å oppnå formålet”, og “ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles”.

### **3.4.2.2 Bokstav a: «saklig»**

At forskjellsbehandlingen har et “saklig formål”, innebærer at den aktuelle handlingen ivaretar en beskyttelsesverdig interesse. I forarbeidene er dette beskrevet som at “formålet etter en konkret vurdering må fremstå som legitimt”.<sup>114</sup> Forskjellsbehandlingen må ifølge forarbeidene “etter en objektiv vurdering [...] bygge på reelle behov og en konkret vurdering av eventuelle ulemper, kostnader mv. som likebehandling vil medføre”.<sup>115</sup> I tillegg må handlingen bygge på et korrekt faktum.<sup>116</sup> Formål som regnes som saklige er blant annet andres helse og sikkerhet, bluferdighet/anstendighet, og i visse tilfeller økonomiske hensyn.<sup>117</sup>

Kravet til saklighet er en dynamisk størrelse som både fordrer en konkret vurdering av legitimiteten til den aktuelle vernede interessen, men som også ofte vil gli over i og utfylles av de øvrige kravene til nødvendighet og forholdsmessighet som § 9 oppstiller.

### **3.4.2.3 Bokstav b: «nødvendig»**

Det er videre en forutsetning for at forskjellsbehandling skal være lovlig, at den er «nødvendig for å oppnå formålet». Ordlyden av «nødvendig» gir anvisning på en høy terskel for at forskjellsbehandlingen skal kunne aksepteres. Hvorvidt forskjellsbehandlingen er nødvendig må vurderes konkret, men hvis det foreligger andre handlingsalternativer som er egnet til å oppnå formålet og som ikke er uforholdsmessig ressurskrevende, vil dette være et sterkt argument for at

---

<sup>114</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 14.2.1 side 118.

<sup>115</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 16 side 112.

<sup>116</sup> Ot.prp. nr.33 (2004-2005), side 101.

<sup>117</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 14.2.1 side 118.

forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig, jf. forarbeidene.<sup>118</sup> Det må videre innfortolkes et krav om at forskjellsbehandlingen må være egnet for å oppnå formålet.<sup>119</sup>

#### **3.4.2.4 Bokstav c: «forholdsmessig»**

Etter § 9 bokstav c vil forskjellsbehandlingen ikke være lovlig dersom den er «uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles». Hva som kan regnes som forholdsmessig kan vanskelig fastslås generelt, men ordlyden fordrer en avveining mellom interessene som ivaretas ved å tillate forskjellsbehandlingen, mot interessene som ivaretas ved å ikke tillate forskjellsbehandlingen.

### **3.4.3 Lovlig forskjellsbehandling etter Idl. § 10 – et skjerpet lovlighetskrav for gravide**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 10 inviterer i likhet med § 9 til en vurdering av hvorvidt en negativ forskjellsbehandling er lovlig eller ikke. § 10 er imidlertid en særregel som etablerer en forhøyet terskel for negativ forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon. Bakgrunnen for en slik regel var ifølge forarbeidene å tydeliggjøre at forbudet mot graviditetsdiskriminering er svært strengt.<sup>120</sup>

§ 10 første ledd slår fast at forskjellsbehandling på grunn av “graviditet, fødsel og amming”, herunder fravær etter diverse permisjonsbestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 12<sup>121</sup> eller “[...]folketrygdløven § 14-12 første ledd” “bare [er] tillatt” der forskjellsbehandlingen er “nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming”, eller der det foreligger andre “åpenbare grunner”. Ordlyden av “bare tillatt” peker på at det ikke skal foretas noen generell lovlighetsvurdering med utgangspunkt i forskjellsbehandlingens saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet, slik det skal ved forskjellsbehandling på knyttet til andre forhold.

---

<sup>118</sup> Ot.prp. nr.44 (2007–2008) kap. 18 side 253.

<sup>119</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 14.2.1 side 119.

<sup>120</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 16.1 side 150

<sup>121</sup> Nærmere bestemt aml. §§ 12-1, 12-2, 12-3 første ledd første punktum, 12-4 og 12-8 jf. bokstav a.

Det er lagt til grunn i forarbeidene at inngangsvilkårene “graviditet, fødsel og amming” skal tolkes vidt, og henvisningen til bestemmelsene i annen lovgivning er ikke uttømmende. For eksempel vil graviditetsrelatert sykdom, mors restitusjon etter fødsel og arbeidstakeres rett på ammeferie være omfattet av bestemmelsen.<sup>122</sup>

Hva som ligger i “nødvendig for å beskytte” kan ikke slås fast generelt, men nødvendighetskravet antyder at det må gjøres en vurdering av om den aktuelle forskjellsbehandlingen faktisk vil minske risikoen for skade for den gravide, fosteret eller barnet. Forarbeidene nevner at omplassering av gravide ved fare for å skade fosteret omfattes.<sup>123</sup> Unntaket vil kunne tenkes å få anvendelse dersom den gravide jobber på en arbeidsplass hvor man behandler skadelige kjemikalier, eller hvor det kreves at man gjennomfører tunge løft.

Bestemmelsen skal tolkes i tråd med tilsvarende adgang til forskjellsbehandling som finnes i EUs svangerskapsdirektiv (92/85/EØF) og EUs likebehandlingsdirektiv (2006/54/EF). Disse direktivene inneholder bestemmelser som pålegger statene å sikre at en arbeidstaker ikke utsettes for risiko ved arbeidet i forbindelse med amming, graviditet og fødsel.<sup>124</sup>

Det er videre adgang til forskjellsbehandling etter bestemmelsen der det foreligger “andre åpenbare grunner”. Ordlyden av “åpenbar[.]” peker på at det skal være svært lite rom for forskjellsbehandling etter dette alternativet. I forarbeidene er det presisert at vilkåret er ment å være en “svært snever sikkerhetsventil i de mest åpenbare tilfellene”.<sup>125</sup> Regelen er en kodifisering av den svært snevre adgangen til direkte forskjellsbehandling på grunnlag av de opplistede forholdene.<sup>126</sup>

---

<sup>122</sup> Karnov lovkommentar nr. 3 til § 10

<sup>123</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 16.9.4.3 side 159.

<sup>124</sup> Ibid.

<sup>125</sup> Ibid, s. 161.

<sup>126</sup> Ibid side 160–161, jf. sak 23/2007

Dersom forskjellsbehandling etter første ledd skal være lovlig, må den etter siste setning “ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles”. I praksis vil dette innebære at vernet etter første ledd er tilnærmet absolutt.<sup>127</sup>

Likestillings- og diskrimineringsloven § 10 andre ledd berører forskjellsbehandling på grunn av permisjon ved fødsel og adopsjon som ikke faller inn under første ledd. Det følger av bestemmelsen at slik forskjellsbehandling skal vurderes etter den alminnelige lovlighetsvurderingen i § 9 første ledd.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 10 tredje ledd slår fast at ved “ansettelse og oppsigelse” er “forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon aldri tillatt.” Forbudet gjelder tilsvarende ved “forlengelse av midlertidig stilling”. Det er altså et absolutt forbud mot vektleggelse av graviditet mv. i disse stadiene av et ansettelsesforhold.<sup>128</sup> Til forskjell fra bestemmelsens første og andre ledd, gjelder det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling kun i arbeidsforhold.<sup>129</sup>

Det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling ved ansettelses- og oppsigelse i likestillings- og diskrimineringsloven § 10 tredje ledd utfylles av arbeidsmiljøloven § 15-9. Bestemmelsens første ledd slår i korte trekk fast at dersom en arbeidstaker blir sagt opp i løpet av graviditeten, må arbeidsgiver føre bevis for at det er “overveiende sannsynlig” at oppsigelsen er begrunnet i andre forhold enn graviditeten. Andre og tredje ledd slår fast at tilsvarende regulering gjelder ved en rekke fødselsrelaterte permisjonsordninger. I så fall må arbeidsgiver sannsynliggjøre at oppsigelsen ikke er begrunnet i permisjonen.

### **3.4.4 Øvrige særregler for gravide**

#### **3.4.4.1 Likestillings- og diskrimineringsloven § 30**

---

<sup>127</sup> Karnov lovkommentar nr. 6 til § 10.

<sup>128</sup> To nylige eksempler fra praksis er sak 390/2021 og sak 57/2020.

<sup>129</sup> Sml. de øvrige bestemmelser i loven hvor § 2 andre ledd gjelder. Denne slår fast utgangspunktet om at “[l]oven gjelder på alle samfunnsområder”.

For det første oppstiller likestillings- og diskrimineringsloven § 30 første ledd bokstav a et forbud for arbeidsgiver mot å innhente opplysninger om “graviditet, adopsjon eller planer om å få barn” i en ansettelsesprosess. Ordlyden av “planer om å få barn” innebærer at bestemmelsen får anvendelse ved innhenting av informasjon om IVF-behandling.<sup>130</sup> Begrunnelsen for et slikt forbud er ifølge lovgiver at spørsmål om familieplanlegging er personlige, og noe de fleste kun ønsker å dele med sine nærmeste.<sup>131</sup>

Bestemmelsen eksemplifiserer lovgivers særlige beskyttelse av gravide, da den gjelder uten unntak. Til sammenligning oppstiller andre ledd en adgang til å innhente slike opplysninger om de andre diskrimineringsgrunnlagene som på tilsvarende måte er vernet av forbudet mot innhenting av opplysninger i en ansettelsesprosess. Dette må leses i lys av adgangen til lovlig forskjellsbehandling i § 9 andre ledd, sammenlignet med § 10 tredje ledd, siden innhenting av opplysninger er nært knyttet til det generelle forbudet mot direkte diskriminering ved ansettelse.<sup>132</sup> Ved utformingen av likestillings- og diskrimineringsloven § 30 har lovgiver tatt et uttrykkelig valg om å gi den samme beskyttelsen som gravide har, til personer som er i en IVF-behandling. Dette skiller seg fra lovens øvrige regulering, hvor det overlates til rettsanvender å vurdere om IVF-behandling skal innfortolkes i graviditetsbegrepet.

#### **3.4.4.2 Likestillings- og diskrimineringsloven § 23**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 23 oppstiller en plikt for å tilrettelegge for gravide arbeidssøkere, arbeidstakere, elever og studenter. Dersom IVF-behandling anses for å falle inn under graviditetsbegrepet i diskrimineringsrettslig forstand, vil dette kunne utløse rettigheter knyttet til tilrettelegging etter § 23.

Bestemmelsens første ledd, første punktum retter seg mot “[g]ravide elever og studenter”, og stadfester en rett til “egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning og eksamen”.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> Ot.prp. nr.79 (2008–2009) kap. 8.3.1 side 55.

<sup>131</sup> Ibid.

<sup>132</sup> jf. Prop. 81 L (2016–2017) kap. 27.3.7.8 side 274

<sup>133</sup> Universitets- og høyskoleloven utfyller bestemmelsen ved å gi gravide studenter rett til utsatt eksamen jf. § 4-5 første ledd tredje punktum.



Likestillings- og diskrimineringsloven § 23 første ledd andre punktum slår videre fast at “[g]ravide arbeidstakere og arbeidssøkere” har rett til “egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver”. Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sørge for at tilretteleggingsplikten gjennomføres i praksis.

Tilretteleggingsplikten gjelder ikke uten begrensninger. Det følger av bestemmelsens andre ledd at tilretteleggingsplikten “gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde”. Dette innebærer at det skal foretas en forholdsmessighetsvurdering hvor den positive effekten av tilretteleggingstiltakene gir, må veies mot belastningen den aktuelle tilretteleggingen påfører pliktsubjektet. Hva som er en uforholdsmessig byrde må vurderes konkret i hvert tilfelle.<sup>134</sup> Ifølge lovteksten skal det i forholdsmessighetsvurderingen særlig legges vekt på “tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for kvinners deltakelse i utdanning og arbeid”( bokstav a), ”kostnadene ved tilretteleggingen” (bokstav b), og “virksomhetens ressurser” (bokstav c).

Det understrekes i forarbeidene at «det skal svært mye til» for å ikke tilrettelegge, og at forholdsmessighetsbegrensningen i andre ledd skal leses som en “snever sikkerhetsventil”.<sup>135</sup> Selv om IVF-behandling innbefattes i graviditetsbegrepet, vil tilretteleggingspliktens rekkevidde i forbindelse med slik behandling måtte vurderes konkret i hvert tilfelle.

I tillegg må tilretteleggingsplikten for gravide ses i sammenheng med det absolutte forbudet mot forskjellsbehandling ved ansettelse og oppsigelse, som følger av ldl. § 10. Det vil altså “aldri [...] være tillatt for arbeidsgiver å påberope seg at tilrettelegging for gravide innebærer en uforholdsmessig byrde når det gjelder ansettelser eller oppsigelser”<sup>136</sup>. En arbeidsgiver kan dermed aldri begrunne en f.eks. en oppsigelse med at arbeidstakeren krever for mye tilrettelegging. Hvordan dette stiller seg for IVF-behandling er imidlertid avhengig av om den aktuelle arbeidstakeren kan anses som “gravid” eller ikke i rettslig forstand.

---

<sup>134</sup> Karnov lovkommentar nr. 4 til § 23.

<sup>135</sup> Prop. 81 L (2016–2017) kap. 23.9.3 side 227.

<sup>136</sup> Ibid.

Arbeidsmiljøloven inneholder også regler om individuell tilrettelegging, jf. §§ 4-2 og 4-6. Disse omfatter også graviditet, og utfyller derfor vernet etter likestillings- og diskrimineringsloven.<sup>137</sup> Arbeidsmiljølovens tilretteleggingsbestemmelser er imidlertid ikke like vidtrekkende som den som følger av diskrimineringslovgivningen, da det f.eks. ikke er inntatt noe forbud mot oppsigelse på grunn av tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven. Det er heller ikke lagt opp til en streng forholdsmessighetsvurdering etter arbeidsmiljøloven, slik som det er etter likestillings- og diskrimineringsloven.

#### **3.4.4.3 Likestillings- og diskrimineringsloven § 33**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 33 fastsetter en rett for arbeidstakere til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter permisjon knyttet til graviditet og fødsel, samt nyte godt av forbedringer og lønnsvilkår som har skjedd på arbeidsplassen i løpet av permisjonstiden. Regelen i ldl. § 33 gjør seg ikke gjeldende i lys av typetilfellet oppgaven utforsker, da IVF-behandling ikke utløser permisjonsrettigheter på lik linje med graviditet.

#### **3.4.5 En oppsummering – Den diskrimineringsrettslige kategoriseringen gir ulik grad av vern ved IVF-behandling**

Hvorvidt den ene eller den andre løsningen velges vil ha betydning ut over den konkrete klassifiseringen i seg selv. Som beskrevet over nyter gravide et særlig sterkt vern mot diskriminering. At gravides vern står i en særstilling sammenlignet med det som gjelder for andre diskrimineringsgrunnlag har etter mitt skjønn spesielt stor praktisk betydning for spørsmålet om IVF-behandling på to områder:

*For det første* skal det mer til for at forskjellsbehandling av gravide skal regnes som lovlig, jf. ldl. § 10, sml. ldl. § 9. Dersom IVF-behandling omfattes av diskrimineringsgrunnlaget “graviditet”, vil det medføre at negativ forskjellsbehandling på grunn av slik behandling ikke er underlagt en alminnelig lovlighetsvurdering etter ldl. § 9, men heller beskyttes av den forhøyede terskelen som følger av ldl. § 10. I praksis vil personer som er i gang med IVF-behandling ha et absolutt vern

---

<sup>137</sup> Karnov lovkommentar nr. 3 til § 23.

mot forskjellsbehandling i forbindelse med ansettelse, oppsigelse eller forlengelse av midlertidig stilling, jf. § 10 tredje ledd.

*For det andre* medfører en tolkning hvor IVF-behandling omfattes av graviditetsvilkåret at tilretteleggingsplikten etter ldl. § 23 aktualiseres. Selv om en arbeidstaker som er i en IVF-prosess er omfattet av de generelle bestemmelsene om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen etter arbeidsmiljølovens bestemmelser,<sup>138</sup> kan reglene om tilretteleggingsplikt etter ldl. § 23, medføre at arbeidsgiver får en mer vidtgående tilretteleggingsplikt for disse arbeidstakerne dersom IVF-behandling omfattes av diskrimineringsgrunnet “gravid”.

## **4 Fastlegging av graviditetsvilkårets rekkevidde**

### **4.1 Utgangspunkter fra Diskrimineringsnemndas praksis**

Spørsmålet om hvorvidt forskjellsbehandling som har sammenheng med fravær knyttet til IVF-behandling regnes som graviditetsdiskriminering har aldri kommet på spissen i de ordinære domstoler. Temaet har imidlertid blitt behandlet to ganger i nemndspraksis.

I sak 37/2011<sup>139</sup> hadde en kvinne fått endrede arbeidsoppgaver og blitt forbigått i en ansettelsesprosess på grunn av sitt fravær knyttet til prøverørsbehandling. Likestillings- og diskrimineringsnemnda vurderte hvorvidt den aktuelle forskjellsbehandlingen var knyttet til “graviditet” etter likestillingsloven 19

78 § 3 andre ledd<sup>140</sup>, som lød:

---

<sup>138</sup> Denne plikten kan utledes av aml. §§ 4-1 og 4-2.

<sup>139</sup> LDN-2011-37

<sup>140</sup> Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven 1978)

“Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

[...]

2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel.”<sup>141</sup>

Nemnda uttalte:

“Siden prøverørsbehandling er knyttet opp mot graviditet, vil det innebære indirekte forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd, å legge vekt på slikt fravær i forbindelse med endring av arbeidsoppgaver. Nemnda vurderer det dit hen at prøverørsbehandling for å bli gravid og graviditet må ses under ett og vurderes i lys av spørsmålet om indirekte forskjellsbehandling, slik det gjøres med permisjoner, jf. Ot.prp. nr.77 (2000–2001) side 111”.<sup>142</sup>

Diskrimineringsnemnda har i 2022 fulgt opp uttalelsen til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. I sak 21/632<sup>143</sup> ble en kvinnes jobbtilbud trukket tilbake etter at hun informerte arbeidsgiver om at hun hadde planlagt noe fravær knyttet til IVF-behandling. Nemnda vurderte at arbeidsgiveren hadde brutt forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. I sin begrunnelse viste nemnda til sak 37/2011, og uttalte:

“[e]tter tidligere praksis er fraværet å anses som å være knyttet til graviditet [...]”.

Nemnda er svært ordknapp i sitt resonnement i begge saker. Det kan likevel slås fast at nemndas gjennomgående tolkning er at diskriminering på grunn av IVF-behandling er å anse som diskriminering på grunn av “graviditet”. jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6 mv.

## 4.2 EU-domstolens tilnærming

---

<sup>141</sup> Min kursivering.

<sup>142</sup> Mine kursiveringer.

<sup>143</sup> jf. sak 21/632

## 4.2.1 Introduksjon

Innenfor EU-systemet finnes det ikke en samlet diskrimineringslov, slik som etter norsk rett. Diskrimineringsvernet er fragmentert og spredt ut over en rekke ulike direktiver og forordninger. Som beskrevet over er Norge gjennom EØS-avtalen bundet av en rekke EU-rettsakter som omhandler kjønnsdiskriminering. Siden graviditetsdiskriminering utvilsomt har en side til kjønnsdiskriminering, er de direktivene som berører graviditetsdiskriminering bindende i norsk rett. Dette omfatter direktiv 2006/54/EF (EUs likebehandlingsdirektiv), direktiv 92/85/EF (EUs svangerskapsdirektiv), direktiv 2004/113/EF (EUs direktiv om likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester) og direktiv 2010/18/EU 8. mars 2010 om gjennomføring av den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon og om oppheving av direktiv 96/34/EF (EUs foreldrepermisjonsdirektiv).<sup>144</sup>

Spørsmålet om diskriminering på grunn av fravær knyttet til IVF-behandling er ikke direkte regulert i noen av disse direktivene. Det må dermed også her en nærmere tolkning av aktuelle bestemmelser for å klargjøre hvorvidt diskrimineringsvernet for gravide også dekker diskriminering på grunnlag av en IVF-prosess i en EU- og EØS-rettslig kontekst.

Spørsmålet om hvorvidt IVF-behandling omfattes av vernet mot graviditetsdiskriminering har vært gjenstand for behandling i EU-domstolen. I sak Sabine Mayr mot Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (C-506/06)<sup>145</sup> kom EU-domstolen til at en oppsigelse av en kvinnelig ansatt som hadde fravær fra jobb grunnet IVF-behandling, ikke kunne regnes som graviditetsdiskriminering etter EUs svangerskapsdirektiv (92/85/EØF), men snarere som kjønnsdiskriminering etter EUs tidligere likebehandlingsdirektiv (76/207/EØF). Før jeg går inn i EU-domstolens resonnering i den konkrete saken, vil jeg gi en oversikt over de direktivene som danner grunnlaget for den rettslige argumentasjonen.

## 4.2.2 Likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF og det tidligere likebehandlingsdirektivet 76/207/EØF

---

<sup>144</sup> Inntatt i EØS-avtalens Vedlegg XVIII Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner.

<sup>145</sup> Sabine Mayr mot Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, [GC], C-506/06

Det nåværende likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF ble vedtatt 5. juli 2006, og erstatter tidligere likebehandlingsdirektiv 76/207/EØF.

Det tidligere likebehandlingsdirektivet 76/207/EØF slo fast at det ikke skal finne sted “nogen forskelsbehandling paa grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte [...]”, jf. art. 2 nr 1. Artikkel 2 nr. 3 presiserer at direktivet ikke er til hinder for bestemmelser om “beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab”. Videre stadfestet artikkel 5 nr. 1 at prinsippet om likebehandling innebærer “at mænd og kvinder sikres samme vilkaar uden forskelsbehandling paa grundlag af køn” når det gjelder “aarbejdsvilkaar, herunder afskedigelsesvilkaar”. Dette vernet har blitt utbygget og konkretisert gjennom vedtakelsen av likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF. Hvordan direktiv 76/207/EØF har blitt fortolket av EU-domstolen i forbindelse med diskriminering på grunn av IVF-behandling vil nærmere behandles i punkt 4.2.4.

I tillegg til å avløse direktiv 76/207/EØF, samler det nye likebehandlingsdirektivet en rekke eksisterende direktiver om likestilling i ett direktiv.<sup>146</sup> Formålet med å samle flere av direktivene som berører likestilling, var å sørge for et forenklet og mer tilgjengelig regelverk. I tillegg var det et mål om å integrere etablert rettspraksis fra EU-domstolen i direktivet.<sup>147</sup> Forskjellsbehandling grunnet «svangerskap» eller «fødselspermisjon» regnes i henhold til direktivene som direkte forskjellsbehandling, jf. fortalens avsnitt 23 og artikkel 2 nr. 2 c.

Hva som konkret ligger i vilkåret “svangerskap” og “fødselspermisjon” presiseres ikke i direktivteksten, men det vises til direktiv 92/85/EØF (svangerskapsdirektivet) i artikkel 2 nr. 2 c. For å fastlegge den nærmere rekkevidden av vernet mot diskriminering etter likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF, må man dermed se hen til forståelsen av tilsvarende begreper etter svangerskapsdirektivet.

---

<sup>146</sup> Herunder likelønnsdirektivet 75/117/EØF), direktivet om yrkesbaserte trygdeordninger (86/378/EØF), bevisbyrdedirektivet (97/80/EF) og alle endringsdirektiver (blant annet direktiv 2002/73/EF).

<sup>147</sup> jf. Barne- og likestillingsdepartementets bakgrunnsnotat til Likestillingsdirektivet: likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med tilsetting og arbeidsvilkår, hentet fra Europalov.no.

På tidspunktet for oppsigelsen som dannet grunnlag for sak C-506/06, hadde ikke det nye likebehandlingsdirektivet trådt i kraft ennå. I dommen var det dermed likebehandlingsdirektivet 76/207/EØF som var aktuelt rettslig grunnlag.

### 4.2.3 Svangerskapsdirektivet 92/85/EF

EUs svangerskapsdirektiv (92/85/EØF) er et arbeidsmiljødirektiv hvis formål er “forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet” for arbeidstakere som er “gravide”, som “lige har født”, eller som “ammer”, jf. direktivets artikkel 1 nr. 1.

Av sentrale bestemmelser er blant annet retten til fødselspermisjon<sup>148</sup>, retten til fri i forbindelse med “graviditetsundersøgelser”<sup>149</sup> og forbud mot “avskjedigelse” på grunn av de vernede forholdene<sup>150</sup>. Direktivet pålegger også arbeidsgivere plikt til å sørge for at arbeidstakere som er beskyttet av direktivet ikke utsettes for risiko som kan ha negativ innvirkning på graviditeten og ammingen.<sup>151</sup>

De tre kategoriene “gravide”, som “lige har født”, eller som “ammer” er nærmere definert i artikkel 2. Det er særlig begrepet “gravid[...]” som er relevant i forbindelse med oppgavens hovedtema. Etter bokstav a skal “gravid arbeidstager” forstås som “enhver arbeidstager, som er gravid, og som underretter arbeidsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis”.

Slik det kan leses ut av definisjonen, er det et krav om at arbeidsgiver må informeres om det aktuelle forholdet for at vernebestemmelsene i direktivet skal komme til anvendelse. Tilsvarende forutsetning gjelder for de som ammer og som nettopp har født. Denne reguleringen skiller seg fra reguleringen etter likestillings- og diskrimineringsloven, hvor den rettslige beskyttelsen i forbindelse med graviditet og svangerskap inntreer uavhengig av om arbeidstakeren har informert arbeidsgiveren om forholdet, da også diskriminering på grunn av “antatte” forhold vernes, jf. ldl.

---

<sup>148</sup> Jf. Artikkel 8.

<sup>149</sup> Jf. artikkel 9.

<sup>150</sup> Jf. artikkel 10.

<sup>151</sup> Jf. artikkel 4-7.

§ 6 andre ledd. På dette punktet er altså rekkevidden av det norske vernet mer omfattende enn det som følger av EU-reglene. For øvrig gir ikke definisjonen i artikkel 2 bokstav a nærmere veiledning i forbindelse med spørsmålet om graviditetsbegrepet også rommer IVF-behandling.

Artikkel 10 forbyr “afskedigelse” på grunn av de vernede forholdene - herunder graviditet. Begrepet “afskedigelse” tilsvarer “oppsigelse”, jf. ordlyden “dismissal” i den engelske språkversjonen av direktivet.<sup>152</sup> Det fremgår av fortalen at regelen er begrunnet i at avskjedigelse kan skade arbeidstakerens “fysiske og psykiske tilstand”. Ifølge artikkel 10 nr. 1 kan gravide arbeidstakere kun sies opp i “særlige tilfælde”, som “ikke har forbindelse med deres tilstand”, hvor oppsigelsen er “tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke”. I tillegg følger det av artikkel 10 nr. 2 at dersom arbeidstakeren blir sagt opp under graviditeten, skal arbeidsgiveren “skriftlig give en berettiget begrundelse for afskedigelsen”.

Om tidspunktet for vernets inntreden sier artikkel 10 nr. 1 at de aktuelle arbeidstagerne er vernet i “perioden fra *graviditetens indtræden* til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov”. Hva som ligger i “graviditetens indtræden” konkretiseres ikke i direktivteksten, men det er nærliggende å tolke av ordlyden som tidspunktet hvor eggcellen blir befruktet i kvinnens livmor, ut ifra en alminnelig språklig forståelse av begrepet. Selv om formålsteksten tar sikte på å gi kvinner et omfattende vern i forbindelse med svangerskap og fødsel, kan man neppe uten videre legge til grunn at IVF-behandling kan innfortolkes i graviditetsbegrepet. For å fastlegge dette må man se hen til hvordan dette spørsmålet løses gjennom rettspraksis.

Av en viss relevans er også at artikkel 9 sikrer en rett til fri i forbindelse med “graviditetsundersøgelser”. I kjernen av begrepet vil man kunne plassere all medisinsk oppfølging i forbindelse med graviditet. Hvorvidt medisinsk oppfølging i forbindelse med IVF-behandling vernes av bestemmelsen vil ha sammenheng med hvordan graviditetsvilkåret er ment å forstås i direktivet.

---

<sup>152</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), jf. også den norske oversettelsen av direktivet 92/85/EØF.



Som nevnt over berører også direktiv 2004/113/EF (EUs direktiv om likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester) og direktiv 2010/18/EU 8. mars 2010 om gjennomføring av den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon og om oppheving av direktiv 96/34/EF (EUs foreldrepermisjonsdirektiv) temaet graviditetsrelatert diskriminering. Direktivene gir imidlertid ingen tolkningsbidrag knyttet til spørsmålet om hvorvidt IVF-behandling er omfattet av vernet mot graviditetsdiskriminering i EU-direktivene. Det kan likevel nevnes at likebehandlingsdirektivet om varer og tjenester i likhet med likebehandlingsdirektivet omtaler graviditetsdiskriminering som “direkte diskriminering”<sup>153</sup>, og at foreldrepermisjonsdirektivet gir vern mot oppsigelse og mindre gunstig behandling i forbindelse med foreldrepermisjon.<sup>154</sup> Begge direktiver gir dermed uttrykk for det sterke vernet knyttet til graviditet og graviditetsrelatert fravær som gjelder i EU-rettslig sammenheng.

#### 4.2.4 EU-domstolens resonnement i sak C-506/06

EU-domstolens sak Sabine Mayr mot Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (C-506/06) omhandlet en kvinnelig arbeidstaker som ble oppsagt på grunn av assistert befruktning. Kvinnen var sykmeldt i perioden 8. mars 2005 til 13. mars 2005 i forbindelse med IVF-behandling. Den 10. mars 2005 fikk hun beskjed fra sin arbeidsgiver om at hun var oppsagt. På dette tidspunktet hadde det skjedd en befruktning av eggene som var hentet ut, utenfor kroppen til kvinnen. Tre dager senere, den 13. mars 2005, ble de befruktede eggene reintrodusert i livmoren til kvinnen. Sakens sentrale spørsmål var hvorvidt det var tidspunktet for befruktning av eggene utenfor kvinnens kropp, eller tidspunktet for innsettelse av de befruktede eggene i kvinnens livmor som skulle danne starttidspunktet for graviditeten. Vurderingstemaet blir i avsnitt 28 formulert som:

“Er der tale om en ”gravid arbejdstager” som omhandlet i artikel 2, litra a), første led, i [...] direktiv 92/85 [...], når en kvindelig arbejdstager, som undergår in vitro-befrugtning, på tidspunktet for meddelelsen af afskedigelsen allerede har fået sine æg befrugtet med sin partners sædceller – dvs. at der findes in vitro-embryoner, men disse endnu ikke er blevet sat op i kvinden?”<sup>155</sup>

---

<sup>153</sup> Jf. artikkel 4 nr. 1 bokstav a og fortalens avsnitt 20

<sup>154</sup> Jf. klausul 5 nr. 4

<sup>155</sup> Min kursivering

Oppsigelsen ble meddelt etter befruktningen av eggene, men før gjenintroduseringen av eggene i kvinnens livmor. Dersom befruktningen av eggene ble lagt til grunn som skjæringstidspunktet, ville oppsigelsen medføre at det hadde funnet sted graviditetsdiskriminering etter EUs svangerskapsdirektiv (92/85/EØF). Dersom innsettelsen ble lagt til grunn som skjæringstidspunktet, ville det imidlertid ikke være tale om graviditetsdiskriminering.

EU-domstolen gikk i saken grundig til verks i vurderingen av tidspunktet for når graviditeten kunne være regnet for inntruffet. I avsnitt 31-32 trekker domstolen frem direktivets formål: “at fremme forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.”<sup>156</sup> Videre understrekes det at “fællesskabsreglerne vedrørende lighed mellem mænd og kvinder på området for de rettigheder, der tilkommer kvinder, som er gravide eller lige har født, er at beskytte kvindelige arbejdstagere *før og efter fødslen*”<sup>157</sup>, i tråd med EU-domstolens rettspraksis.<sup>158</sup> Videre vises det til at diskrimineringsvernet for gravide er vidt, og at det både gjelder selve graviditeten og fødselspermisjon (“perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven”).

I dommen poengteres det videre at oppsigelsesvernet gravide nyter nærmest er absolutt:

“Det bemærkes ligeledes, at artikel 10 i direktiv 92/85 ikke indeholder nogen undtagelse til eller fravigelse af forbuddet mod afskedigelse af gravide arbejdstagere i denne periode, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, og på betingelse af, at arbejdsgiveren skriftligt begrundet afskedigelsen”.

Videre viser domstolen til at forbudet mot oppsigelse i denne perioden etter artikkel 10 “har til formål at undgå, at risikoen for, at gravide arbejdstagere afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand”, og at dette kan tas til inntekt for at det “er det *tidligst mulige tidspunkt*, hvor der kan foreligge en graviditet, der skal lægges til grund for at garantere sikkerheden for og beskyttelsen af gravide arbejdstagere”.<sup>159</sup>

---

<sup>156</sup> Jf. artikkel 1 nr. 1.

<sup>157</sup> Min kursivering

<sup>158</sup> Her nevnes “dom af 8.9.2005, sag C-191/03, McKenna, [...] og af 11.10.2007, sag C-460/06, Paquay [...]”.

<sup>159</sup> Min kursivering.

Til tross for at EU-domstolen nettopp fremhever at det er det tidligst mulige tidspunkt som skal utgjøre starttidspunktet for graviditeten i rettslig forstand, slår domstolen fast at det “av retssikkerhedsmæssige grunde” ikke kan aksepteres at vernet etter artikkel 10 “skal udvides til at omfatte en kvindelig arbejdstager, som *på tidspunktet for meddelelsen af afskedigelsen endnu ikke har fået de in vitro-befrugtede æg opsat i livmoderen*”.<sup>160</sup>

EU-domstolen fremhever at grunnlaget for konklusjonen er at det medisinsk sett er mulig å lagre de befruktede eggene i opp til år før de settes inn i livmoren. Dermed ville beskyttelsen mot diskriminering på grunn av graviditet potensielt strekke seg ut i ti år før den endelige innsettelsen finner sted, slik at kvinnen har et vern mot oppsigelse i hele denne perioden.

Domstolen støtter seg på Generaladvokatens forslag til avgjørelse på dette punktet, og viser til forslaget avsnitt 43-45.<sup>161</sup> Selv om Generaladvokatens uttalelser ikke har sterk rettskildemessig vekt i seg selv, bidrar den grundige drøftelsen av problemstillingen til å forklare hvorfor EU-domstolen resonnerer slik den gjør. I avsnitt 43 fremhever Generaladvokaten at “[æ]g, der er befrugtet i laboratoriet, overføres endvidere ikke alltid umiddelbart til kvindens genitale organer, men kan nedfrysnes en vis tid indtil en eventuel anvendelse”, og at dersom beskyttelse av den gravide “begynder med befrugtningen af ægget og ikke med implantationen”, vil beskyttelsen bli utvidet til en “ubestemt og for lang periode”. Generaladvokaten mener at konsekvensen ved en slik praksis vil være at vernet til gravide vil utvannes, og peker på at man vil “tilsidesette bestemmelsens formål at beskytte den allerede gravide kvinde af hensyn til hendes tilstands sårbarhed, og ikke den kvinde, der på den ene eller den anden måde satser på en graviditet i fremtiden”.

EU-domstolen konkluderer dermed med at det er tidspunktet for *innsetting av de befruktede eggene i livmor*, og ikke *befruktningen av eggene*, som er tidspunktet hvor graviditeten regnes for å inntre i rettslig forstand.

---

<sup>160</sup> Min kursivering.

<sup>161</sup> Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer i sak C-506/06.

Som følge av at vernet mot graviditetsdiskriminering ikke kommer til anvendelse, beslutter EU-domstolen å ta opp spørsmålet om det finnes annet rettslig grunnlag som kan gi diskrimineringsrettslig vern. Domstolen vurderer om slikt vern kan finnes i det dagjeldende EUs likebehandlingsdirektiv 76/207.

Likebehandlingsdirektivet artikkel 2, første ledd, slår fast at det ikke skal finne sted «nogen forskjelsbehandling paa grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte [...]» Videre følger det av artikkel 5, første ledd at gjennomføringen av likebehandlingsprinsippet i forbindelse med arbeidsvilkår og oppsigelsesvilkår innebærer «at mænd og kvinder sikres samme vilkaar uden forskjelsbehandling paa grundlag af køn».

På bakgrunn av dette kommer domstolen i avsnitt 46 til at “*afskedigelse af en kvindelig arbejdstager på grund af graviditet eller med en begrundelse, der i det væsentlige støttes på denne tilstand*, kun [kan] berøre kvinder og er følgelig udtryk for direkte forskjelsbehandling på grundlag af køn”, og slår fast med at dette var tilfellet i den aktuelle saken. Dette begrunnes med at IVF-prosessen “kun [vedrører] kvinder direkte”.

Etter dette konkluderer EU-domstolen med at “*afskedigelsen af en kvindelig arbejdstager hovedsageligt som følge af, at hun er på dette vigtige stadium af en in vitro-fertilitetsbehandling*, udgør en direkte forskjelsbehandling på grundlag af køn” etter EUs likebehandlingsdirektiv 76/207.

## **4.3 En samling av trådene: Hva er gjeldende rett?**

### **4.3.1 EU-domstolens og Diskrimineringsnemndas vurderinger spriker**

På bakgrunn av ovenstående drøftelse kan man konkludere med at Diskrimineringsnemnda og EU-domstolen forholder seg ulikt til spørsmålet om hvorvidt diskriminering på grunn av IVF-behandling er å anse som graviditetsdiskriminering eller ikke. Diskrimineringsnemnda legger i sak 37/2011 og 21/632 til grunn at all forskjellsbehandling på grunn av IVF-behandling omfattes av vernet mot graviditetsdiskriminering etter ldl. §§ 6 m.v. EU-domstolens tolkning i sak C-506/06 innebærer i motsetning til dette at vernet mot oppsigelse som gravide nyter etter

svangerskapsdirektivet først inntreder idet de befruktede eggene er gjenintrodusert i kvinnens livmor.

Vurderingen av hvorvidt diskriminering som følge av IVF-behandling regnes som diskriminering på grunn av “graviditet” fordrer en nærmere analyse av hvorvidt Diskrimineringsnemndas løsning i de to nevnte sakene kan sies å gi uttrykk for gjeldende rett i norsk kontekst. Dette utløser særlig to spørsmål: Er det et krav om at norsk rett reguleres på samme måte som EU-retten på dette feltet? Hvis svaret på dette er nei; Hvilken løsning har de beste rettskildemessige og samfunnsmessige grunner for seg?

### **4.3.2 Krav om samsvar mellom norsk nemdspraksis og EU-domstolens praksis?**

Som tidligere beskrevet medfører homogenitetsmålsetningen at norske regler som er vedtatt som følge av en rettsakt som er innlemmet i EØS-avtalen, skal tolkes i tråd med praksis fra EU-domstolen.<sup>162</sup> Dette innebærer at regler i diskrimineringslovgivningen som gjennomfører et av EUs likebehandlingsdirektiv skal tolkes i overensstemmelse med EU-domstolens tilnærming.

Siden EU-direktivene om kjønnslikestilling er minimumsdirektiver, er det imidlertid ikke noe i veien for at de norske rettsreglene som springer ut av de EU-rettslige, gir et mer omfattende vern enn det som følger av EU-direktivene.<sup>163</sup> Norge har derfor et rettslig spillerom i henhold til hvordan et EØS-relevant EU-direktiv skal gjennomføres i nasjonal rett, så lenge det norske vernet ikke er mer begrenset enn det som følger av EU-reguleringen på samme området. I lys av de rammene som oppgavens problemstilling danner, er dette særlig aktuelt i forbindelse med spørsmålet om når vernet mot graviditetsdiskriminering starter å gjelde.

I likestillings- og diskrimineringsloven er vernet mot graviditetsdiskriminering ikke begrenset til å gjelde “eksisterende” forhold, da også “antatte” og “fremtidige” forhold vernes.

Diskrimineringsnemndas uttalelse i sak 37/2011 om at “prøverørsbehandling for å bli gravid og

---

<sup>162</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 6.2.2. side 45.

<sup>163</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 14.4.2 side 122.

graviditet må ses under ett”, innebærer at diskriminering på grunn av IVF-behandling omfattes av vernet mot graviditetsdiskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Siden nemnda ikke uttaler seg om rekkevidden til vernet, kan det ikke utelukkes at de særskilte diskrimineringsrettslige vernereglene som gjelder for gravide, vil kunne påberopes av kvinner som befinner seg på samtlige stadier av en IVF-prosess.

Svangerskapsdirektivet 92/85/EF fordrer på sin side at arbeidstakeren “er gravid” og “underretter arbeidsgiveren om sin tilstand”, jf. artikkel 2 bokstav a. EU-domstolens tilnærming i Sabine Mayr-saken slår fast at “gravid” skal forstås som tidspunktet da de befruktete eggene er gjeninnsatt i livmor. Sammenlignet med nemndas tilnærming er dermed graviditetsvernet i forbindelse med IVF-behandling begrenset til et mye senere stadiet i prosessen med å få barn. I tillegg innebærer underrettelseskravet en ytterligere begrensning i det EU-rettslige vernet sammenlignet med det som følger av likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om årsakssammenheng.

På bakgrunn av det ovenstående kan man legge til grunn at vernet til kvinner i en IVF-prosess er mer vidtrekkende i norsk rettslig kontekst enn i EU-rettslig kontekst. Norge befinner seg dermed innenfor de rammene som EØS-avtalen danner i slike spørsmål, da den norske løsningen oppfyller kravene til beskyttelse mot graviditetsdiskriminering som minimumsdirektivene stiller.

Likevel er det grunn til å spørre seg om nemndas løsning kan sies å gi uttrykk for gjeldende rett i Norge.

### **4.3.3 Gir Diskrimineringsnemndas løsning uttrykk for gjeldende rett?**

Spørsmålet om hvorvidt nemndas tolkning gir uttrykk for gjeldende rett i norsk forstand, beror på en konkret kvalitetsmessig vurdering av resonnementet avgjørelsen bygger på.<sup>164</sup>

---

<sup>164</sup> Ref. punkt 2.3 i oppgavens metodekapittel.

I både sak 37/2011, og påfølgende sak 21/632 blir graviditetsvilkåret tolket til å omfatte IVF-behandling. Uten at det uttales eksplisitt fremstår det som at tolkningen gjøres på bakgrunn av lovgivers føringer i forarbeidene om at graviditetsvilkåret skal tolkes vidt.

Det er verdt å bemerke at nemnda ikke spesifiserer *når* graviditetsvernet skal regnes for å inntre. I lys av likestillings- og diskrimineringslovens system er ikke dette særlig problematisk, da forskjellsbehandlingen både kan være knyttet til graviditet som “eksisterende”, “antatt[...]”, eller “fremtidig[...]” forhold, jf. § 6 tredje ledd. At Diskrimineringsnemnda i avgjørelsen fra 2022 ikke bruker tid på å drøfte hvilket av disse alternativene som er inngangen til vurderingen av at IVF-behandling omfattes av graviditetsvernet, lar seg forklare med at valget mellom disse ikke har noen rettslige implikasjoner etter nåværende likestillings- og diskrimineringslov.

Det var imidlertid den tidligere likestillingsloven 1978 som var rettslig grunnlag i den første nemndsavgjørelsen, som den etterfølgende avgjørelsen også hviler på. I 1978-lovens § 3 fantes ikke alternativer for ”fremtidig vern”, og lovgiver hadde hverken i forarbeider eller lovtekst presisert om også ikke-eksisterende forhold var vernet etter loven. Det blir dermed spesielt uklart hvordan likestillings- og diskrimineringsnemnda tolker rettskildegrunnlaget for å konkludere med et så vidt graviditetsbegrep. Den mest sannsynlige tolkningen er at ordlyden av “graviditet” gis et utvidet nedslagsfelt, slik at det også rommer IVF-behandling som et forløp til graviditeten. Hvis man legger denne forståelsen til grunn, kan det altså antas at nemnda gjennomfører en utvidende tolkning av graviditetsbegrepet, uten at dette sies eksplisitt. De argumentasjonsmessige uklarheter som sak 37/2011 har på dette feltet, kan imidlertid sies å bli reparert av Diskrimineringsnemndas tolkning av likestillings- og diskrimineringsloven § 6 i sak 21/632, da spørsmålet om hva som skal regnes som starttidspunktet for en graviditet ikke er problematisk etter denne loven.

Selv om det altså finnes rettskildemessig grunnlag for å inkludere IVF-behandling i graviditetsvernet etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6, kan det likevel reises spørsmål om den nærmere rekkevidden av vernet som stadfestes av nemnda. Videre følger noen problemstillinger som nemnda ikke har tatt stilling til.

Som beskrevet innledningsvis innebærer IVF-behandling en fase med hormonstimulering og medisinsk oppfølging forut for den faktiske uthenting, befruktningen og gjeninnsettingen av

eggene i livmor. Selv om sistnevnte avgjørelse tyder på det, kan det for eksempel stilles spørsmål ved om alt fravær knyttet til legesjekker underveis i den innledende hormonbehandlingen omfattes.

Med tiden har det også blitt gjort store medisinske og teknologiske fremskritt som knyttet til lagring og nedfrysing av egg.<sup>165</sup> Nemndas tolkning innebærer at vernebestemmelsene mot graviditetsdiskriminering får et svært bredt nedslagsfelt, hvor man i ytterste konsekvens kan være vernet mot graviditetsdiskriminering i opp mot 10 år imens de befruktede eggene ligger fryst. Hvorvidt dette var nemndas intensjon er tvilsomt. Hva som skal legges til grunn som skjæringstidspunkt for graviditetsvernets inntreden ved et slikt fryseforsøk er ikke adressert i noen av nemndsavgjørelsene.

Mer relevant er imidlertid hvorvidt dette faktisk vil medføre problemer i praksis. Konstatering av at det har skjedd graviditetsdiskriminering vil alltid kreve at årsakskravet er oppfylt, jf. Punkt 3.3.4. For å illustrere dette poenget kan man tenke seg en situasjon hvor en arbeidstaker som ledd i IVF-behandling fryser sine befruktede egg i 7 år. Dersom hun blir degradert eller i ytterste konsekvens mister jobben i løpet av denne perioden, vil det uansett være en forutsetning om at denne behandlingen er “på grunn av” IVF-behandlingen for at man skal kunne konstatere diskriminering i likestillings- og diskrimineringslovens forstand. I praksis vil det antagelig være få tilfeller hvor en arbeidsgiver har innvendinger mot, eller i det hele tatt kunnskap om, at den aktuelle arbeidstakeren har befruktede egg lagret i lang tid. En eventuell negativ forskjellsbehandling i denne perioden vil antageligvis som regel være knyttet til andre forhold enn IVF-behandlingen.

I tillegg gjenstår det fremdeles en rekke ubesvarte spørsmål hva gjelder omfanget til det materielle vernet kvinner i en IVF-prosess vil ha etter likestillings- og diskrimineringsloven og annen diskrimineringslovgivning. Man kan spørre seg om nemnda har ment at kvinner som er i en IVF-behandling skal ha de samme særrettighetene som gravide har - særlig i lys av det skjerpede lovlighetskravet som følger av § 10. Som skissert over aktualiserer status som “gravid[...]” etter likestillings- og diskrimineringsloven en rekke særregler. At disse spørsmålene

---

<sup>165</sup> Løkken, 2011. Allerede i 2011 var utviklingen kommet langt.



ikke er adressert og forsøkt besvart i hverken 2011-avgjørelsen eller 2022-avgjørelsen må regnes som en klar svakhet som svekker den rettskildemessige vekten til nemndspraksisen på feltet.

Kanskje mest interessant er imidlertid det faktum at nemnda har unnlatt å referere til EU-domstolens fortolkning av graviditetsvilkåret i EU-lovgivningen i begge avgjørelser. Dette til tross for at det på den samme siden i forarbeidene som nemnda viser til i sak 37/2011, fremgår at det må “ses hen til EF-domstolens praksis i saker om graviditetsdiskriminering, og at det i samsvar med denne praksisen legges til grunn et særdeles strengt vern av kvinner i disse sakene”.<sup>166</sup> I lys av de siste årenes skjerpede oppmerksomhet rundt EU/EØS-rettens betydning i norsk rett, er det påfallende at nemnda har unnlatt å nevne EU-domstolens praksis i fortolkning av tilsvarende vilkår - særlig i den siste avgjørelsen.<sup>167</sup> Etter mitt skjønn påvirker unnlattelsen av å ta høyde for slike faktorer kvaliteten til nemndsavgjørelsen.

Hva som er årsaken til at nemnda ikke har adressert disse spørsmålene kan vanskelig slås fast. Nemndas rolle skiller seg fra de ordinære domstolene ved at den ikke er en prejudikatdomstol, og det kan tenkes at fokuset er rettet mot å løse den konkrete tvisten på en rimelig måte, snarere enn å etablere en praksis som skaper presedens i det aktuelle spørsmålet. Her er det nærliggende å trekke veksler på det som Ikdahl omtaler som “rettskildesløyfer” - altså at nemnda har gjentatt sitt eget resonnement, uten å vurdere argumentasjonen i lys av andre, trinnhøyere kilder.

Blant andre grunner som kan tenkes er at nemnda ikke har hatt tid, kapasitet eller kompetanse til å løfte disse spørsmålene i de konkrete sakene. Noen av disse utfordringene kan potensielt henge sammen med måten håndhevingsapparatet i diskrimineringssaker er organisert etter nemndsreformen i 2017. Kritikere har pekt på at reformen har gjort håndhevingen av diskrimineringsregelverket mindre tilgjengelig, og at ansvaret for å utforme klager og identifisere og reise relevante rettslige spørsmål i større grad enn før er flyttet over på Klager.<sup>168</sup> Dette vil i sin tur kunne påvirke kvaliteten til avgjørelsene som fattes.

---

<sup>166</sup> Ot.prp. nr.77 (2000–2001) side 111.

<sup>167</sup> Dette kom særlig kom på banen i kjølvannet av den såkalte NAV-skandalen, nærmere beskrevet i NOU 2020: 9 (2020) Blindsonen - Gransking.

<sup>168</sup> Mange av disse problemstillingene er påpekt og behandlet grundig i Hellum og Blaker Strand, 2022 b.

Da den første avgjørelsen ble fattet i 2011, hadde ikke domstolsreformen funnet sted. Manglende redegjørelse for graviditetsvernets rekkevidde dersom IVF-behandling omfattes, samt uteblivende adressering av EU-domstolens avgjørelse, kan derfor ikke tilskrives reformen alene. Også det faktum at det generelt har vært manglende fokus på EU/EØS-rettslige problemstillinger blant norske rettsanvendere - noe som først ble belyst grundig i det offentlige rom i etterkant av NAV-skandalen - kan ha vært en del av forklaringen. Det kan tenkes at flere av problemene som er påpekt i kjølvannet av reformen strekker seg tilbake til tiden før ombudet ble skilt ut fra håndhevingsapparatet, og antagelig er det et samspill av faktorer som har ført til at avgjørelsens kvalitet på flere punkter kan kritiseres.

Til tross for disse innvendingene, ligger nemndas tolkning i sak 37/2011 og 21/632 innenfor de rammene som ordlyden av “gravid” i ldl. § 6 første og andre ledd danner. Selv om begge avgjørelsene i svært liten grad begrunner sin tolkning, kan man anta at nemnda anser det som relativt klart at IVF-behandling dekkes av graviditetsvernet, fordi det etter loven ikke behøver å være en “eksisterende” tilstand, jf. ldl. § 6 andre ledd.

#### **4.3.4 Hva med EU-domstolens løsning?**

EU-domstolen gjennomfører i C-506/06-saken en svært teknisk vurdering av problemstillingen. Domstolen foretar en formålsrettet tolkning av graviditetsbegrepet, i samsvar med EU/EØS-rettslig metode. På bakgrunn av formålet om å “undgå, at risikoen for, at gravide arbeidstagere afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand”, konkluderer domstolen med at det sterke vernet for gravide bør inntreffe på tidligst mulig tidspunkt. Et sentralt metodisk grep domstolen tar er imidlertid å løfte blikket ut over den konkrete saken og vurdere hva som vil være potensielle konsekvenser av å la IVF-behandling omfattes av reglene for graviditetsdiskriminering, når den medisinske utviklingen tillater langvarig frysing av egg. Som vist til i behandlingen av svangerskapsdirektivet 92/85/EF, har gravide et nært absolutt vern mot oppsigelse på grunn av graviditet. Dersom IVF-behandling regnes som graviditetsdiskriminering, vil en kvinne potensielt være vernet mens eggene ligger fryst i opp mot 10 år. EU-domstolen mener dermed at vernet vil strekkes for langt dersom IVF-behandling omfattes av vernet mot graviditetsdiskriminering.

Samlet sett fremstår EU-domstolens vurdering mer grundig enn nemndas. Særlig graviditetsvernets inntreden drøftes inngående. Dette markerer en sentral forskjell mellom den norske reguleringen og EU-reguleringen tydelig: Etter svangerskapsdirektivet (92/85/EØF) er det en forutsetning at arbeidstakeren “underretter arbeidsgiveren om sin tilstand” for at vernet mot graviditetsdiskriminering skal slå inn med full styrke. Underforstått må altså “tilstanden” - dvs. graviditeten - være inntrådt for at vernet skal aktualiseres. Etter norsk rett er det imidlertid ikke i samme grad nødvendig å vurdere om graviditeten er påbegynt, fordi også “antatte” og “eksisterende” forhold omfattes etter ldl. § 6 andre ledd.

I tillegg kan det problematiseres at EU-domstolen i sin dom antyder at man uansett kan falle tilbake på vernet mot kjønnsdiskriminering i IVF-tilfeller. En slik holdning reflekterer den tradisjonelle strukturen vernet mot graviditetsdiskriminering har hatt både innenfor norsk rett og EU/EØS-rett, hvor reglene om graviditetsdiskriminering har blitt regnet for å springe ut av vernet mot kjønnsdiskriminering. Dette kan lede tanken i retning av at det ikke er så nøye om noe regnes som graviditetsdiskriminering eller kjønnsdiskriminering. Bildet er imidlertid ikke like entydig. EMD slo i 2017 fast at et krav om irreversibel sterilisering for transpersoner bryter med menneskerettighetene.<sup>169</sup> I Norge var det et krav om sterilisering for å kunne skifte kjønn frem til dette ble fjernet ved ikrafttreddelsen av lov om endring av juridisk kjønn<sup>170</sup> i 2016.

Dette innebærer at det ikke lenger kun er en teoretisk mulighet for at en transperson som er født som biologisk mann, men som identifiserer seg som kvinne, eller en ikke-binær person kan bli diskriminert på grunn av graviditet. Dersom en person som faller inn under en av disse kategoriene må gjennom IVF-behandling for å bli gravid, vil det antagelig ikke regnes som kjønnsdiskriminering. Resonnementet til EU-domstolen bygger på at dersom noe ikke regnes som graviditetsdiskriminering, så regnes det i alle fall som kjønnsdiskriminering, fordi det kun er kvinner som kan bli gravide. Dette reflekterer imidlertid ikke lenger virkeligheten. Hvordan et slikt tilfelle ville blitt håndtert innenfor EU-systemet er uklart.

---

<sup>169</sup>A.P and Others v. France no. 79885/12, 52471/13 og 52596/13

<sup>170</sup> Lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn

Det er også uvisst hvordan det ville blitt håndtert i norsk rettslig kontekst dersom nemnda hadde slått fast at IVF-behandling ikke ble omfattet av graviditetbestemmelsen. Slik som med EU-systemet er det “kjønn” som er det mest aktuelle diskrimineringsgrunnlaget utenom “graviditet”, jf. ldl. § 6. Også her er det uklarerheter knyttet til hvorvidt man i det hele tatt kunne plassert diskriminering på grunn av IVF-behandling innenfor diskrimineringsgrunnlaget “kjønn”, fordi IVF-behandling ikke lenger kun er forbeholdt kvinner.<sup>171</sup>

Selv om det ikke finnes eksempler i norsk rettspraksis på at spørsmålet om graviditetsdiskriminering i tilfeller hvor en transperson har brukt IVF-behandling for å bli gravid har kommet på spissen, er det likevel verdt å merke seg at likestillings- og diskrimineringsloven vil ha relevans gjennom lov om endring av juridisk kjønn § 6.<sup>172</sup>

## 5 Avslutning

I lys av at diskrimineringsvernet for gravide etter ordlyden i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 andre ledd både omfatter “eksisterende”, “antatte”, og “fremtidige”, forhold, synes det å foreligge et solid rettskildemessig grunnlag for å inkludere IVF-behandling i vernet mot graviditetsdiskriminering etter norsk diskrimineringslovgivning. Dette understøttes av at lovgiver i forarbeidene har gitt uttrykk for at gravide skal ha et svært vidtrekkende vern.

Det kan være gode grunner til å likestille gravide kvinner og kvinner som er i en IVF-behandling i diskrimineringsrettslig forstand. Både graviditet og behandling for få barn kan gjøre den aktuelle arbeidstakeren sårbar i arbeidslivet. I tillegg kan den psykiske og fysiske belastningen som IVF-behandling innebærer for mange, ha paralleller til de belastninger som utløses av graviditet.

---

<sup>171</sup> Det kan i den forbindelse være verdt å merke seg at lov om endring av juridisk kjønn § 6 slår fast at “[e]n person som endrer sitt juridiske kjønn, beholder rettigheter og plikter som følge av farskap, morskap eller medmorskap”, jf. første ledd. Det følger videre av andre ledd at “[r]egler som gjelder om eller for en kvinne som føder barn, gjelder på samme måte for en person som føder barn etter å ha endret juridisk kjønn”.

<sup>172</sup>Jf. Karnov lovkommentar til § 6.

Som redegjort for, ligger også nemndas fortolkning av graviditetsvilkåret i sak 37/2011 og 21/632, innenfor de rammene som lovteksten i likestillings- og diskrimineringsloven oppstiller, selv om begge avgjørelser er relativt kortfattede på dette punktet. Det totale rettskildebildet gir samlet sett grunnlag for å konkludere med at diskriminering på grunn av IVF-behandling omfattes av vilkåret “graviditet” etter likestillings- og diskrimineringslovens § 6 m.v.

Som rettsanvender på diskrimineringsfeltet må man forholde seg til og anvende rettskilder med opphav utenfor nasjonal rett. At nemnda ikke har adressert EU-domstolens avgjørelse i sak C-506/06 er noe som kan og bør kritiseres. Likevel befinner tolkningen som forfektes i nemndspraksis seg innenfor rammene som Norges EU- og EØS-rettslige forpliktelser stiller opp, da nemndas tolkning gir et mer omfattende diskrimineringsvern for arbeidstakere som er i en IVF-prosess enn EU-domstolen. Det er heller tvilsomt om den tolkningen som EU-domstolen har lagt til grunn i det hele tatt er egnet til å fange opp all diskriminering som er begrunnet i IVF-behandling, da diskrimineringsgrunnlaget “kjønn” kan tenkes å være for snevert.

Et poeng som EU-domstolens avgjørelse illustrerer, er imidlertid at det oppstår visse utfordringer knyttet til rekkevidden av vernet mot graviditetsdiskriminering dersom IVF-behandling innbefattes i vernet mot graviditetsdiskriminering. Dette er særlig knyttet til spørsmål om diskrimineringsvernets rekkevidde ved såkalte fryseforsøk. I tillegg reises det en rekke spørsmål knyttet til hvorvidt arbeidstakere som er i en IVF-behandling skal nyte de samme diskrimineringsrettslige særreguleringer som gravide har.

I lys av at flere benytter seg av IVF-behandling for å få barn, har lovgiver en klar oppfordring til å tydeliggjøre det diskrimineringsrettslige vernet som gjør seg gjeldende i slike saker. En løsning vil kunne være at IVF-behandling/assistert befruktning skilles ut fra graviditetsvilkåret som et eget diskrimineringsgrunnlag, på samme måte slik som “adopsjon” eller “permisjon ved fødsel”. I takt med at flere barn fødes gjennom bruk av IVF-behandling, vil behovet for avklaring av rekkevidden av vernet mot graviditetsdiskriminering fra autoritativt hold bare øke.



# Kilderegister

## Litteratur

Arnesen et al., 2022.

Barne- og likestillingsdepartementets bakgrunnsnotat til Likestillingsdirektivet: likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med tilsetting og arbeidsvilkår, hentet fra Europalov.no.

Bårdsen, 2015.

Den europeiske menneskerettsdomstol og EUs byrå for grunnleggende rettigheter,

Arnesen, F., Hammersvik, S., Hjelmeng, E., Kolstad, O., Rognstad O.A. (2022).

*Oversikt over EØS-retten.*

Universitetsforlaget

Barne- og likestillingsdepartementets bakgrunnsnotat til Likestillingsdirektivet: likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med tilsetting og arbeidsvilkår, hentet fra Europalov.no. U.å.

<https://www.europalov.no/rettsakt/likestillingsdirektivet-likebehandling-av-menn-og-kvinner-i-forbindelse-med-arbeid-og/id-938>

(lest 13.04.22)

Bårdsen, Arnfinn. (12.06.2015)

*Fundamental Rights in EEA Law - The Perspective of a National Supreme Court Justice.* EFTA Court spring seminar, Luxembourg.

Luxembourg.

<https://www.domstol.no/globalassets/upload/hret/artikler-og-foredrag/fundamental-rights-in-eea-law---bardsen-03062015.pdf>.

(lest 1. mai 2023)

Den europeiske menneskerettsdomstol og EUs byrå for grunnleggende rettigheter.

- “Handbook on European non-discrimination law”, 2018. (2018). *Handbook on European non-discrimination law*, 2018 ed. [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrimination\\_Law\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_Law_ENG.pdf) (lest 17. april 2023)
- Diskrimineringsnemnda. (u.å.) <https://www.diskrimineringsnemnda.no/org/organisjonskart> Diskrimineringsnemnda. (u.å.) *Organisasjonskart*. <https://www.diskrimineringsnemnda.no/org/organisjonskart> (lest 10. mars 2023)
- Diskrimineringsnemnda. (u.å.) <https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem> Diskrimineringsnemnda. (u.å.) *Velkommen til Diskrimineringsnemnda*. <https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem> (lest 10. mars 2023)
- Folkehelseinstituttet, 2023. Folkehelseinstituttet. (28. mars 2023). *20 prosent færre fødsler i løpet av 20 år*. <https://www.fhi.no/nyheter/2023/20-prosent-farre-fodsler-i-lopet-av-20-ar/> (lest 5. mai 2023)
- Folketinget, 2020. Folketinget. 31.07.2020. *Hvad er en Generaladvokat?* EU-oplysningen. <https://www.eu.dk/da/faq/alle-faqs/hvad-er-en-Generaladvokat> (lest 10. mars 2023)
- Fredriksen, 2013. Fredriksen, H. (2013). “Betydningen av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten”. *Jussens venner*. 48 (6). 371–399. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3126-2013-06-01>. (lest 1. mai 2023)



- Hellum og Blaker Strand, 2022 a. Hellum, Anne & Blaker Strand, Vibeke (2022). *Likestillings- og diskrimineringsrett* (1. utg). Gyldendal.
- Hellum og Blaker Strand, 2022 b. Hellum, Anne og Blaker Strand, Vibeke. (2022) «Håndhevingslabyrinten – Om individuelle klagere i diskrimineringsvernets nye håndhevingsstruktur», *Nytt Norsk Tidsskrift*, 39/2. Idunn. 145–155. <https://doi.org/10.18261/nnt.39.2.5> (lest 15. mars 2023)
- Helsedirektoratet, 2019. Helsedirektoratet (2019). *Godkjente metoder for assistert befruktning* (sist faglig oppdatert 01. februar 2021). <https://www.helsedirektoratet.no/tema/assistert-befruktning/godkjente-metoder-for-assistert-befruktning> (lest 05. mai 2023)
- Helsedirektoratet, 2020. Helsedirektoratet (2020). *Assistert befruktning*. (sist faglig oppdatert 26. april 2023) <https://www.helsedirektoratet.no/statistikk/assistert-befruktning> (lest 5. mai 2023)
- Helsenorge, 2021. Helsenorge. (2021). *Behandling av barnløshet (infertilitet)*. <https://www.helsenorge.no/sykdom/ufrivillig-barnlosket/behandling-av-barnlosket/#assistert-befruktning> (lest 17.

februar 2023)

Ikdahl, 2016.

Ikdahl, Ingunn. (2016) *Hvilken vekt skal man legge på Tygderettens praksis? Argumenter fra en empirisk studie av rettsutvikling i trygderettensforvaltningen*” i Festskrift til Aslak Syse 70 år, R Førde, M Kjelland og U Stridbeck (red.), Gyldendal Juridisk, s. 309-320.

Løkken, 2011.

Løkken, A.M. (31. okt. 2011). *Unge kvinner fryser ned egg*. NRK.  
<https://www.nrk.no/livsstil/unge-kvinner-fryser-ned-egg-1.7831911> (lest 28. februar 2023)

Nordvik og Lunde, 2017.

Norvik, Mari og Lunde, Ingrid. (2017). *In vitro-fertilisering*. Norsk farmaceutisk tidsskrift 9/2017.  
[https://www.farmatid.no/getfile.php/1312262-1646393247/Farmatid/PDFer/Arkiv/2017/nft\\_nr\\_9-2017\\_s\\_41-42.pdf](https://www.farmatid.no/getfile.php/1312262-1646393247/Farmatid/PDFer/Arkiv/2017/nft_nr_9-2017_s_41-42.pdf) (lest 06.05.23)

NTB, 2019.

NTB, «– Lag flere barn, ber statsministeren i sin nyttårstale», NRK, (1. jan. 2019)  
<https://www.nrk.no/norge/statsministeren-bekymret-over-lave-fodselstall-1.14362212> (lest 5. mai 2023)

Reinholdtsen, 2019.

Reinholdtsen, Jørgen. (2019) «Rettslig diskrimineringsvern i EU, EØS og Norge», *Jussens Venner 2019/4*, Juridika.

- <https://juridika.no/tidsskrifter/jussens-venner/2019/4/artikkel/reinholdtsen> (lest 21. april 2023)
- Romundstad. Snl, 2022. Romundstad, Liv Bente. (21. juni 2022) *IVF - in vitro-fertilisering* i *Store medisinske leksikon* på snl.no. [https://sml.snl.no/IVF\\_-\\_in\\_vitro-fertilisering](https://sml.snl.no/IVF_-_in_vitro-fertilisering) (lest 5. mai 2023)
- Skoghøy, 2018. Skoghøy, Jens Edvin A. (2018) *Rett og rettsanvendelse*, Universitetsforlaget.
- SSB, 2021. Statistisk Sentralbyrå SSB (11. mars 2021) *Nok en gang rekordlav fruktbarhet*. <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/nok-en-gang-rekordlav-fruktbarhet>. (lest 5. mai 2023)
- SSB, 2023. Statistisk Sentralbyrå SSB (7. mars 2023) *Rekordlav fruktbarhet i 2022*. <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/rekordlav-fruktbarhet-i-2022> (lest 5. mai 2023)
- Universitetsbiblioteket UIO, 2020. Universitetsbiblioteket, UIO. 13.08.2020. *Finne Generaladvokatens forslag til avgjørelse - En veiledning i hvordan du finner Generaladvokatens forslag til avgjørelse*. <https://www.ub.uio.no/fag/jus/jus/veiledninger/guide-til-eu--og-eos-rett/finne-Generaladvokatens-forslag-til-avgjorelse.html> (lest 10. mars 2023)

## Lovkommentarer

Ballangrud og Søbstad, Lovkommentar.

Ballangrud, Anne Jorun Bolken og Søbstad, Margrethe. *Lovkommentar, Likestillings- og diskrimineringsloven*, Juridika.

<https://juridika.no/lov/2017-06-16-51>

Karnov lovkommentar.

Karnov lovkommentar til likestillings- og diskrimineringsloven

## Norske lover

Arbeidsmiljøloven eller aml.

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.)

Bioteknologiloven eller biotl.

Lov 5. desember 2003 nr. 100 om humanmedisinsk bruk av bioteknologi m.m. (bioteknologiloven eller biotl.)

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) (opphevet)

Diskrimineringsloven om etnisitet

Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. (diskrimineringsloven om etnisitet) (opphevet)

Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell

	orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. (diskrimineringsloven om seksuell orientering) (opphevet)
Diskrimineringsombudsloven eller diskrol.	Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven eller diskrol.)
Domstolloven eller dl.	Lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven eller dl.)
Endringslov til bioteknologiloven mv.	Lov av 19. juni 2020 nr. 78 om endringer i bioteknologiloven mv. (Endringslov til bioteknologiloven mv.)
EØS-loven eller EØSl.	Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven eller EØSl.)
Grunnloven eller Grl.	Lov 17. mai 1814 kongeriket Norges grunnlov (Grunnlova/Grunnloven eller Grl.)
Likestillings- og diskrimineringsloven eller ldl.	Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven eller ldl.)
Likestillingsloven	Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene. (likestillingsloven) (opphevet)
Likestillingsloven 1978	Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling

	mellom kjønnene (likestillingsloven 1978)
Lov om endring av juridisk kjønn	Lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn
Menneskerettsloven eller mrl.	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven eller mrl.)
Retts hjelploven eller rhjl.	Lov 13. juni 1980 nr. 35 om fri retts hjelp (retts hjelploven eller rhjl.)
Skips arbeidsloven	Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skips arbeidsloven)
Universitets- og høyskoleloven	Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15 (universitets- og høyskoleloven)

## Norske lovforarbeider

Dok.nr.16 (2011–2012)	Dok.nr.16 (2011–2012) Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven
NOU 2020: 9	NOU 2020: 9 (2020) <i>Blindsonen - Gransking av feilpraktiseringen av folketrygdlovens oppholds krav ved reiser i EØS-området</i> . Arbeids- og sosialdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet. <a href="https://www.regjeringen.no/contentassets/4">https://www.regjeringen.no/contentassets/4</a>

NOU 2020: 5 Likhet for loven

NOU 2020: 5 Likhet for loven

Lov om støtte til rettshjelp  
(rettshjelpsloven)

Ot.prp. nr. 77 (2000-2001)

Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.

Ot.prp. nr. 79 (2008–2009)

Ot.prp.nr.79 (2008–2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Homofile og kvinner i trossamfunn m.m)

Ot.prp. nr.33 (2004–2005)

Ot.prp. nr.33 (2004–2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.  
(diskrimineringsloven)

Ot.prp. nr.44 (2007–2008)

Ot.prp.nr.44 (2007–2008) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Prop. 80 L (2016–2017)

Prop. 80 L (2016–2017) Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet

	og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)
Prop. 81 L (2016–2017)	Prop. 81 L (2016–2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
Prop. 88 L (2012–2013)	Prop. 88 L (2012–2013) Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

## Internasjonale konvensjoner og erklæringer

BK	<i>FNs konvensjon om barnets rettigheter,</i> New York, 20. november 1989
EMK	<i>Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter,</i> Roma, 4. november 1950
FNs verdenserklæring om menneskerettigheter	<i>FNs verdenserklæring om menneskerettigheter,</i> 10. desember 1948
KDK	<i>Konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner,</i> New York, 18. desember 1979
ODA	Avtale mellom EFTA-statene om opprettelse av et overvåkningsorgan og en domstol, med protokollene 1 – 7 (ODA tra- 1992-05-02-2)



SP

*Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter*, New York, 16. desember 1966

ØSK

*Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter*, New York, 16. desember 1966

## **EU- og EØS-lovgivning**

Europaparlamentets og rådsdirektiv 2006/54/EF eller EUs likebehandlingsdirektiv (likebehandlingsdirektivet)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUs likebehandlingsdirektiv)

Rådsdirektiv 2004/113/EF eller EUs likebehandlingsdirektiv om varer og tjenester (EUs likebehandlingsdirektiv om varer og tjenester)

Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUs likebehandlingsdirektiv om varer og tjenester)

Rådsdirektiv 2010/18/EU (foreldrepermisjonsdirektivet)

Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF

	(foreldrepermisjonsdirektivet)
Rådskonngretiv 75/117/EØF eller Likelønnsdirektivet	Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder.
Rådskonngretiv 86/378/EØF eller Direktivet om yrkesbaserte trygdeordninger	Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger
Rådskonngretiv 92/85/EØF (Svangerskapsdirektivet)	Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF (Svangerskapsdirektivet)
Rådskonngretiv 97/80/EF Bevisbyrdedirektivet	Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn
TEU	Traktaten om Den europeiske union, 13. desember 2007
TEUV	Traktaten om Den europeiske unions virkeområde, 13. desember 2007
EØS-avtalen – Vedlegg XVIII Helse og	EØS-avtalen – Vedlegg XVIII Helse og



Sak 49/2016

DIN-2016-49

Sak 57/2020

DIN-2020-57

Sak 86/2018

DIN-2018-86

## **Avgjørelser fra den Europeiske menneskerettighetsdomstol**

A.P and Others v. France no. 79885/12,  
52471/13 og 52596/13

Applications nos. 79885/12, 52471/13 og  
52596/13, *A.P., Garçon and Nicot v.*  
*France*, 06/04/2017.

Jurčić v. Croatia, no. 54711/15

Application No. 54711/15, *Jurčić v.*  
*Croatia*, 04/05/2021

## **Avgjørelser fra EU-domstolen**

Sabine Mayr mot Bäckerei und Konditorei  
Gerhard Flöckner OHG, [GC], C-506/06  
(sak C-506/06)

EU-domstolen: Dom av 26. februar 2008  
[GC], *Sabine Mayr mot Bäckerei und*  
*Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, C-  
506/06, ECLI:EU:C:2008:119

## **Generaladvokatens forslag til avgjørelse**

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat  
Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer i sak C-  
506/06.

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat  
Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer, fremsatt den  
27. november 2007 ( 1 ) i sak C-506/06.  
Dokument 62006CC0506.

## **Rapporter**

AFI, 2021.

Arbeidsforskningsinstituttet AFI. (2021).  
*Diskriminering av foreldre i arbeidslivet.*

(AFI rapport nr. 3). OsloMet –  
storbyuniversitetet.

[https://www.ldo.no/globalassets/\\_ldo\\_2019/\\_bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/afi-diskriminering-av-foreldre-i-arbeidslivet.pdf](https://www.ldo.no/globalassets/_ldo_2019/_bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/afi-diskriminering-av-foreldre-i-arbeidslivet.pdf).

Larsen, 2020.

Larsen, Tonje Lilaas. (2020) *Tilgang til tvisteløsning og rettshjelp - rettsikkerhetsrapport 2020*.

Juristforbundet,

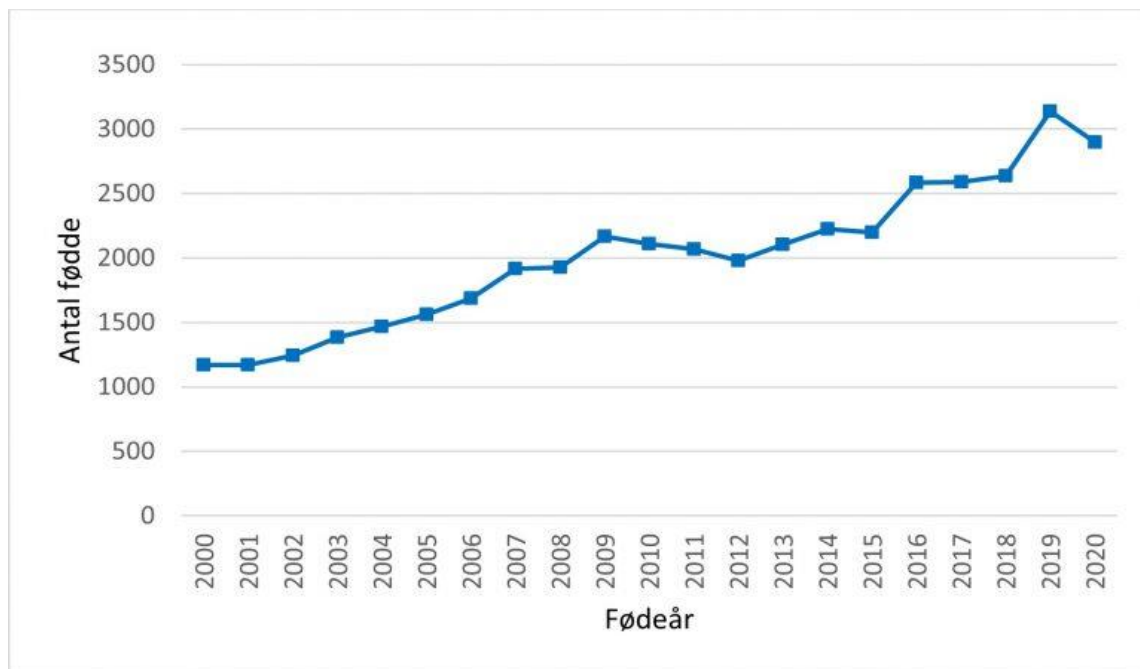
<https://www.juristforbundet.no/globalassets/dokumenter/arrangement/rettsikkerhetskonferansen/tilgang-til-tvistelosning-og-rettshjelp.-rettsikkerhetsrapport-2020.pdf>

TNS Gallup, 2015.

TNS Gallup (2015). *Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon*.

<https://kantar.no/globalassets/fra-webnodes/ekspertiseomrader/politikk-og-samfunn/undersokelse-om-diskriminering-tns-gallup-2015.pdf>

## Lister over tabeller, figurer o.l.



Figur 1. *Antall barn født etter assistert befruktning 1990-2020.* Eirik Joakim Tranvåg / Bioteknologirådet, basert på tall fra Medisinsk fødselsregister – statistikkbank. Hentet fra Bioteknologirådets temaside om assistert befruktning og IVF:

<https://www.bioteknologiradet.no/temaer/assistert-befruktning/>