



Ligestillings- og
diskrimineringsombudet

P R A K S I S

2 0 0 8

Diskrimineringsjuss
i PRAKSIS



INNHold

+++++	
FORORD	7
+++++	
SAMMENDRAG	11
+++++	
DOKUMENTASJON AV EGNE SAKER	15
2.1. Tallenes tale	15
2.2. Registrering	16
2.3. Klagesaker	17
2.4. Veiledningssaker	20
2.5. Saker etter diskrimineringsgrunnlag, område og saksår	22
+++++	
OMBUDETS ROLLE OG RETTSLIGE VERKTØY	25
3.1. Effektivt vern mot diskriminering – sanksjoner?	25
3.2. Ombudet som rettens venn og partshjelper	28
3.3. Ombudet som høringsinstans i politikktutforming	30
+++++	
AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKTEN	35
4.1. Aktivitetsplikten – kjønn	36
4.2. Aktivitets- og rapporteringsplikt – etnisitet med mer og nedsatt funksjonsevne	37
4.3. Ombudets kontroll av utvalgte kommuners likestillingsredegjørelser	38
+++++	
LØNN FOR KJØNN	43
5.1. Vurderinger	44
5.2. Likelønn	45
5.3. Oppsummering	49
+++++	
GRAVIDITET OG FORELDREPERMISJON	53
6.1. Lovgivningen	54
6.2. Helsesektoren – en versting	55
6.3. Foreldrepermisjon	57
6.5. Menn	60
6.6. Forsikring	61
6.7. Oppsummering	62
+++++	
SPRÅKKRAV	65
7.1. Innledning/problemstillinger	65
7.2. To saker – to forskjellige konklusjoner	66
7.3. Oppsummering	67

TRAKASSERING 71

- 8.1. Trakassering i arbeidslivet 71
- 8.2. Trakassering utenfor arbeidslivet 72
- 8.3. Seksuell trakassering 73

+++++

FORBUD MOT GJENGJELDelse 77

- 9.1. Lovgivning 78
- 9.2. Praksis 79

+++++

AMBULANSESAKEN 83

+++++

MULTIPPEL DISKRIMINERING 89

- 11.1. Saker om bruk av hijab 90
- 11.3. Saker hvor flere grunnlag virker sammen 92
- 11.3. Saker hvor ulike diskrimineringsgrunnlag kommer i konflikt 94

+++++

DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOVEN 99





FORORD

I 2008 mottok Likestillings- og diskrimineringsombudet 1352 klage- og veiledningsaker. Bak hver av disse henvendelsene befinner det seg personer som føler seg usaklig forskjellbehandlet.

I årets Praksis har vi valgt å presentere noen av disse personene for å minne deg som leser om hvordan diskriminering rammer enkeltmennesker.

Fortsatt blir svært mange kvinner utsatt for diskriminering når de er gravide. Ifølge likestillingsloven er det ikke lov å legge vekt på graviditet i forbindelse med ansettelse. Likevel skjer det stadig vekk. I 2008 støttet vi Barne- og likestillingsdepartementets forslag om å innføre et eksplisitt forbud mot å spørre arbeidssøker om graviditet og familieplanlegging.

Tredelt foreldrepermisjon har vært mye debattert i 2008. LDO ønsker at dette blir innført fordi vi mener det vil skape et nytt og bedre grunnlag for likestilling i samfunnet. Det vil være et viktig forebyggende tiltak mot diskriminering på grunn av graviditet. Ikke minst vil det være et viktig bidrag for å fremme likelønn, slik også Likelønnskommisjonen har påvist. Når flere fedre tar permisjon etter fødselen og ansvar i årene etterpå, vil mannlige og kvinnelige arbeidstakere stille mer likt i den krevende dobbeltrollen det er å være både forelder og arbeidstaker.

Reglene om foreldrepermisjon er kompliserte, og til tross for enkelte endringer som trer i kraft i 2009, er reglene fortsatt slik at både menn og kvinner mener at de blir diskriminert. Ombudet mottar klager fra begge kjønn om at de behandles dårligere enn andre i arbeidslivet fordi de tar ut foreldrepermisjon. Vi har ved flere anledninger pekt på at reglene om foreldrepermisjon må likestille fedre og mødre, og noe forbedring skjer gjennom regjeringens siste forslag til endring i folketryktdloven.

Slike endringer bidrar til at diskrimineringsvernet gradvis blir bedre. Lover utfylles og praksis viser vei.

Mange som henvender seg til ombudet opplever diskriminering i forbindelse med utøvelse av sin religion. Det kan være spørsmål om rett til å bære religiøst hodeplagg, eller spørsmål om fri til å gjennomføre pilegrimsreise. Dette er et felt der mange opplever forskjellsbehandling. Bruken av religiøse hodeplagg som hijab og turban har skapt debatt og LDO har behandlet flere saker om dette.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten skal bevisstgjøre bedriftene og gir store muligheter for forbedring i arbeidet med å fremme likestilling. LDO kontrollerte 64 kommuner i 2008. Manglende rapportering er brudd på loven og blir behandlet på samme måte som en klagesak. Dersom en virksomhet ikke leverer tilfredsstillende redegjørelse og ikke retter seg etter ombudets uttalelse, kan ombudet sende saken videre til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

De 1352 sakene vi har mottatt hos oss, viser nok ikke det fulle omfanget av diskriminering i Norge. Sannsynligvis er disse sakene bare toppen av isfjellet. En mengde saker finner aldri veien til LDO. Det kan være mange ulike grunner til at den som opplever diskriminering ikke ønsker å klage på arbeidsgiveren sin, på restauranteieren eller treningssenteret som stenger vedkommende ute. En slik handling krever både kunnskap og mot. Mange har også behov for bistand eller mer informasjon om hvordan rettstilstanden er.

Ved å presentere enkeltpersoner som LDO har hjulpet, håper vi at flere vil se muligheten til å få sin sak behandlet hos ombudet. De fleste av de personene som står frem i årets rapport har også stått frem i mediene med saken sin, og på den måten bidratt til at ombudet og det tilbudet som finnes i LDO er blitt kjent for flere. På den måten er de viktige foregangspersoner som brøyter vei for flere.

Når vi mot slutten av 2008 har sett noe av den store interessen som enkeltpersoner og organisasjoner har for den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, vet vi at dette vil få stor betydning for neste års saksmengde hos LDO. Vi ser frem til å håndheve den nye loven og håper arbeidet med denne loven gir ringvirkninger også for de øvrige diskrimineringsgrunnlagene.



Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud



SAMMENDRAG

Praksis er en presentasjon av Likestillings- og diskrimineringsombudets juridiske virksomhet. Praksis 2008 er den tredje rapporten i sitt slag ombudet utgir. I år har vi valgt en annen systematikk enn i de to forutgående årene. Mens vi tidligere har presentert ombudets saker sortert etter de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene, fokuserer denne utgaven av Praksis på enkelte utvalgte temaer, på tvers av de ulike grunnlagene. Forhåpentligvis vil dette bidra til å se de ulike diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng og belyse både forskjeller og fellestrekk i det spekteret av saker ombudet mottar.

De utvalgte emnene skiller seg ut, enten ved at ombudet får mange henvendelser om et bestemt forhold, eller fordi sakene reiser prinsipielle problemstillinger.

Ved siden av en omtale av rettslige problemstillinger, samt en oppsummering av ombudets enkeltsaker og høringsuttalelser, har vi gjort intervjuer i tilknytning til de ulike kapitlene. Noen av personene som er intervjuet er selv berørt av temaet som tas opp, for eksempel ved at de har vært part i en klagesak hos ombudet. Andre har synspunkter i kraft av å være sentrale i fagforeningsarbeid eller som samfunnsaktør på annen måte.

Ombudets juridiske virksomhet

I kapittel 2 gis en samlet oversikt og statistikk over ombudets juridiske virksomhet.

Lovhåndhever

I kapittel 3 belyses noen prinsipielle sider ved ombudets mandat og rolle som lovhåndhever.

Aktivitets- og rapporteringspliktene

Kapittel 4 omhandler aktivitets- og rapporteringspliktene. Slike plikter gjelder for offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner, på grunnlagene kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet med mer. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt og overordnet for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Pliktene er et viktig supplement til forbudet mot å diskriminere i enkeltsaker. Ombudet har foretatt en kontroll av 64 kommunerapporter i 2008, og avdekket store forskjeller mellom kommunene.

Likelønnsproblematikken

Kapittel 5 behandler likelønnsproblematikken. Flere av likelønnsklagene som bringes inn for ombudet, fører ikke frem. Årsakene til det er sammensatte, noe vi utdyper i kapittel fem. Ombudet mener at det trengs virkemidler i tillegg til loven, for å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn.

Graviditet og foreldrepermisjon

Kapittel 6 omhandler diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, som fremdeles er det enkelttemaet ombudet mottar flest henvendelser om. I løpet av 2008 fikk vi særlig mange klager fra helsesektoren. Fortsatt ser det ut til å herske en del uvitenhet blant arbeidsgivere om likestillingslovens regler på dette området.

Språkkrav

I kapittel 7 er temaet språkkrav i arbeidslivet. Ved stillingsutlysninger og ansettelser stilles det ofte strenge krav til norskkunnskaper. I en del tilfeller vil det være saklig å stille slike krav, men det kan også innebære en ulovlig forskjellsbehandling. Ombudets erfaring er at språkkravene ofte er dårlig begrunnet, og at det ekskluderer mange med ikke-norsk bakgrunn fra arbeidslivet.

Trakassering

I kapittel 8 er temaet trakassering. Ombudet påpeker at vernet mot trakassering er ulikt etter de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene, noe som illustreres i en konkret klagesak ombudet behandlet i 2008. Ombudet mener det er uheldig at det er slike ulikheter i diskrimineringslovgivningen.

Når det gjelder seksuell trakassering, stilles det spørsmål ved om det er hensiktsmessig at slike saker ikke håndheves av ombudet.

Gjengjeldelse

Kapittel 9 ser nærmere på vernet mot gjengjeldelse i diskrimineringsaker. Forbudet mot gjengjeldelse har avgjørende betydning for et effektivt diskrimineringsvern. Den som klager til ombudet, skal ikke risikere å bli møtt med sanksjoner fra arbeidsgiver. Slik lovgivningen er utformet i dag, er ombudet uten mandat til å vurdere visse typer gjengjeldelsessaker. Dette gjelder ved diskriminering og trakassering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering og alder.

«Ambulansesaken»

I kapittel 10 omtales den av ombudets enkeltsaker som fikk størst oppmerksomhet i løpet av året som gikk, den såkalte ambulansesaken. Ombudet konkluderte her med at ambulansepersonellet handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet da en somalisk mann ikke fikk den helsehjelpen han hadde behov for. Saken ble behandlet i Likestillings- og diskrimineringsnemnda i februar 2009. Nemnda overprøvde ombudets uttalelse i saken og konkluderte med at det ikke dreide seg om diskriminering på grunn av etnisitet.

Multippel diskriminering

Kapittel 11 tar for seg multippel diskriminering, som er diskriminering på flere grunnlag. Her drøfter vi både hvordan ombudet håndterer saker hvor det er elementer av diskriminering på flere grunnlag, og ser på saker der det tilsynelatende er motstrid mellom to eller flere diskrimineringsgrunnlag.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

I kapittel 12 er temaet diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som verner personer med nedsatt funksjonsevne mot diskriminering. Loven trådte i kraft 1. januar 2009, og ombudet mottok en rekke henvendelser og drev veilednings- og informasjonsarbeid om den kommende loven i 2008.

DOKUMENTASJON AV EGNE SAKER

2.1. Tallenes tale

Antall henvendelser til ombudet stiger jevnt. Antall klager basert på etnisitet har økt fra 2007 til 2008, mens antall kjønnsdiskrimineringsklager har gått ned. Henvendelser som gjelder diskriminering av gravide i arbeidslivet, eller arbeidstakere i foreldrepermisjon, er fortsatt hyppige, og utgjør omtrent 13 prosent av ombudets klage- og veiledningssaker. Når det gjelder veiledningssaker har det vært en økning i antall henvendelser om alder og nedsatt funksjonsevne. Antall henvendelser med grunnlag i seksuell orientering er fortsatt lavt.

Antall klage- og veiledningssaker etter registreringsår (per 19.03.2009)

	2006	2007	2008	
Klagesaker	301	156	162	619
Veiledning	820	1143	1190	3153
Til sammen	1121	1299	1352	3772

TABELL 2.1

I 2008 kom det inn 162 klagesaker og 1190 juridiske veiledningssaker til ombudet.

De sakene Ligestillings- og diskrimineringsombudet mottar, er antakelig ikke representative for omfanget av diskriminering i det norske samfunnet. Alle som opplever diskriminering, henvender seg til LDO. Det kan være flere grunner til dette. For det første må den som klager kjenne LDO. For det andre må vedkommende vurdere kostnadene med å klage (tid, motpartens reaksjon etc.) i forhold til nytten av å få en uttalelse fra ombudet i saken.

2.2.

Registrering

Praksis presenterer de juridiske sidene ved ombudets virksomhet. LDO registrerer henvendelser enten som veiledningssaker eller som klagesaker.

I alle saker registrerer LDO opplysninger om diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde, samt hvordan saken er brakt inn for LDO. I klagesaker registreres opplysninger om den som klager, om den innklagde, om sakens utfall og noen detaljer om selve klagen.

Følgende diskrimineringsgrunnlag registreres; kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, alder, funksjonshemming, seksuell orientering, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og annet. I 2008 mottok vi 23 klager der det var påstand om diskriminering på flere grunnlag. Et eksempel er klage på en stillingsannonse for et rekrutteringsfirma, der det ble stilt krav vedrørende etnisitet, alder og kjønn, noe som førte til at ombudet sendte varsel om hastevedtak (sak 08/1017). Et av formålene med å opprette et felles ombud var nettopp å se flere diskrimineringsgrunnlag i sammenheng.

2.3.

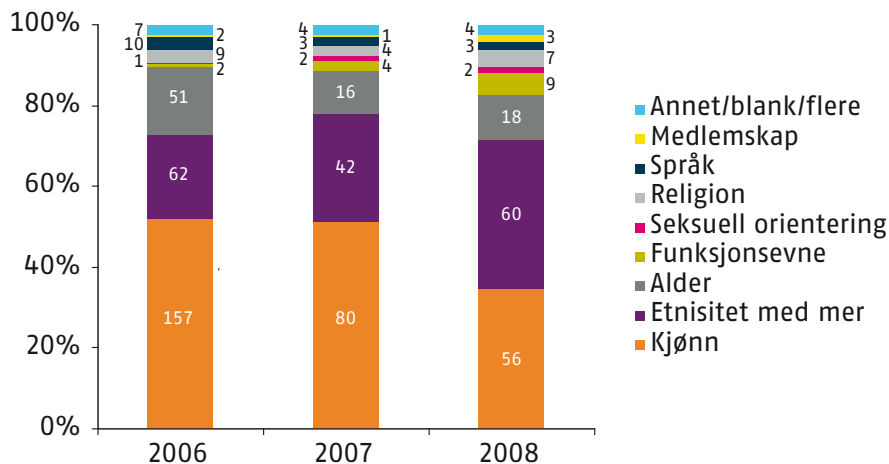
Klagesaker

Klagesakene kjennetegnes ved at det er fremsatt en klage mot en konkret person eller et foretak. Før LDO tar stilling til om det har skjedd diskriminering, får begge parter anledning til å gjøre rede for sitt syn i saken. Normalt vil LDO gi en uttalelse om hvorvidt diskriminering har funnet sted eller ikke, i en klagesak. I noen tilfeller fører ombudets behandling av en klage til at partene kommer til en frivillig løsning før uttalelse er gitt. I slike tilfeller henlegger LDO klagen.

I 2008 registrerte LDO til sammen 162 nye klagesaker.

Figur 2.3.1. viser at en stor del av ombudets juridiske saker fortsatt er knyttet til diskriminering på grunnlag av kjønn. Det har vært en klar økning i klagesaker som gjelder diskriminering på grunn av etnisitet med mer. Andel saker om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, har også økt noe fra 2007 til 2008, og foreløpige tall for 2009 viser en kraftig økning som følge av innføringen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Klagesaker i 2008 etter diskrimineringsgrunnlag (antall)



FIGUR 2.3.1

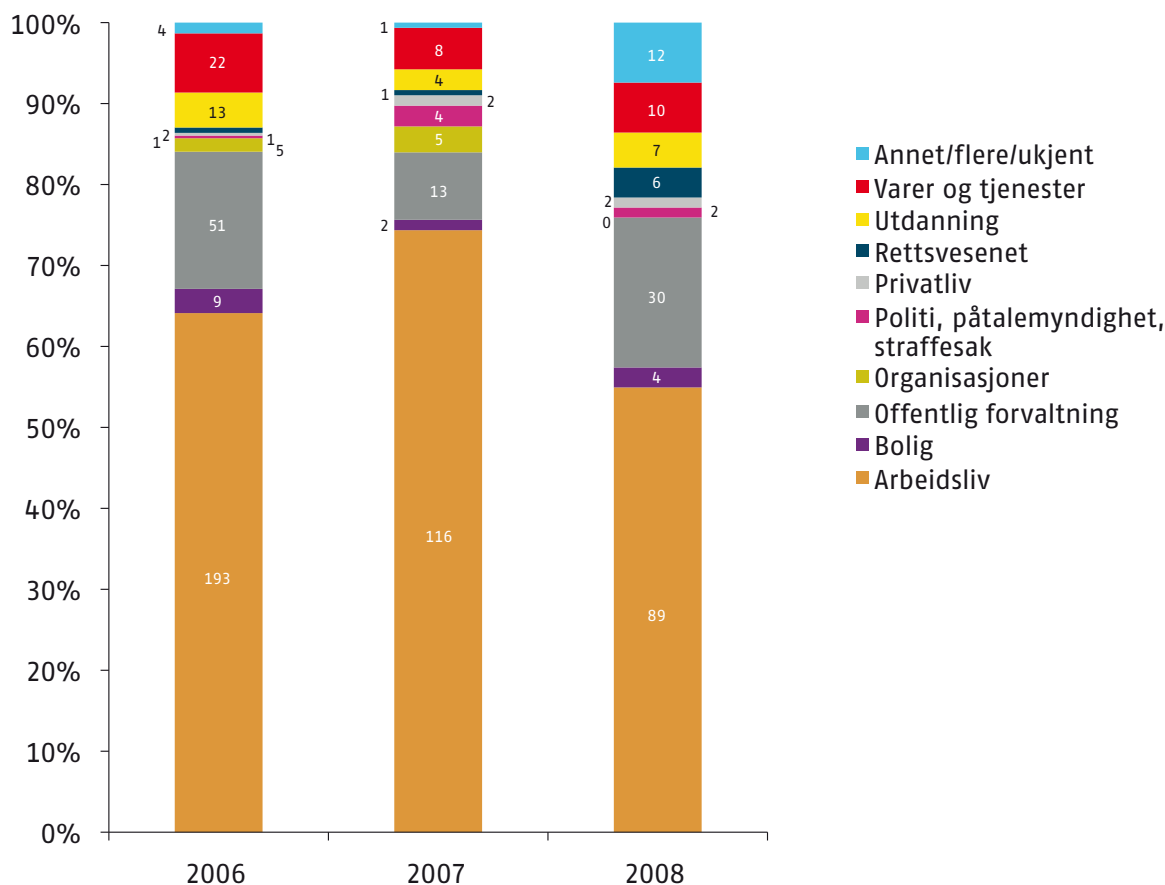
I 2008 mottok ombudet 21 klagesaker og 158 veiledningssaker om rettigheter og diskriminering når det gjelder graviditet og fødsel. I løpet av de siste tre årene er det registrert hele 568 henvendelser som omhandler rettigheter, eller diskriminering knyttet til graviditet eller foreldrepermisjonsperioden.

Arbeidslivssaker som berører graviditet

	2006	2007	2008	TIL SAMMEN
Klage	37	29	21	87
Veiledning	138	185	158	481
Til sammen	175	214	179	568

TABELL 2.3.1

Klagesaker etter samfunnsområde og saksår



FIGUR 2.3.2

Arbeidsliv er fortsatt det samfunnsområdet der det kommer flest klager. Over halvparten av klagen i 2008 dreide seg om forskjellsbehandling i arbeidslivet.

Klagesaker knyttet til offentlig forvaltning har økt i antall fra 2007. Det var ingen klager på organisasjoner, og antallet klager på politi og påtalemyndighet har gått ned.

Registrerte utfall i klagesaker

REGISTERTE UTFALL I KLAGESAKER ETTER ÅRET FOR UTTALELSE	2007	2008
Uttalelse	72	79
Uttalelse med varsel om hastevedtak	13	3
Uttalelse etter omgjøring	1	1
Henleggelse	44	24
Avvisning	5	9
	135	116

TABELL 2.3.2

Utfall i klagesaker

En klagesak kan få ulike utfall: En uttalelse om brudd eller ikke, henleggelse eller avvisning.

24 klagesaker ble henlagt i 2008. De vanligste begrunnelsene for henleggelse er at klager selv trekker klagen, klager ikke svarer på henvendelser eller at diskrimineringen har opphørt. Ni av klagesakene ble avvist, enten fordi saksforholdet ligger utenfor LDOs mandat eller fordi saken er brakt inn for domstolene.

De øvrige klagenes munnet ut i en realitetsvurdering av diskrimineringsaken. I rundt halvparten av klagenes får klageren medhold i hele eller deler av klagen sin.

De fleste klagerne er privatpersoner, 131 i 2008. Fagforeninger og andre organisasjoner har klaget inn ni saker. LDO har selv tatt initiativ til seks klagesaker i 2008.

Saksbehandlingstid

Den juridiske saksbehandlingstiden varierer, avhengig av hvilket utfall saken får. Varsler om hastevedtak skrives i løpet av få dager. Avvisninger tar i gjennomsnitt litt over to måneder, mens henleggelse tar fire–fem måneder. Fra en person tar kontakt, tar det i gjennomsnitt litt mindre enn ti måneder før ombudets uttalelse foreligger. Det er et mål at saksbehandlingstiden skal reduseres.

Saksbehandlingstid for klagesaker etter registreringsår (per 19.03.2009)

		2006	2007	2008	TIL SAMMEN
Klage	under 3 mnd	39%	26%	17%	30%
	fra 3 til 6 mnd	25%	14%	13%	19%
	fra 6 til 9 mnd	24%	32%	15%	24%
	over 9 mnd	10%	19%	4%	11%
	under arbeid	2%	8%	51%	16%
		100%	100%	100%	100%

TABELL 2.3.3

I tabell 2.3.3 kan vi se at halvparten av klagesakene som er mottatt i 2008, og 8 prosent av sakene mottatt i 2007, er under arbeid 19. mars 2009. Denne tabellen inneholder alle klagesakene, også de som er henlagt og avvist.

2.4.

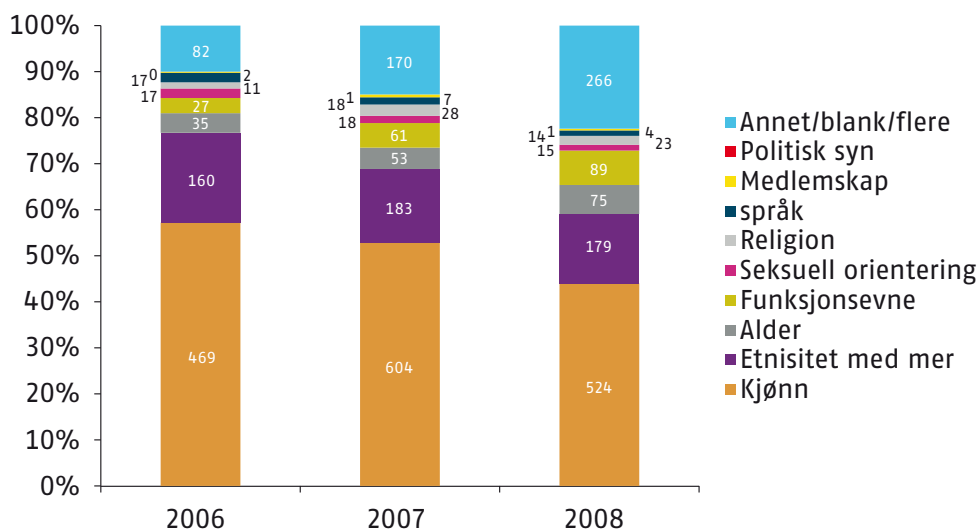
Veiledningsaker

I en typisk veiledningsaker tar en person kontakt med LDO for å høre om en praksis på egen arbeidsplass er lovlig, om et regelverk er i strid med for eksempel likestillingsloven eller om det er lovlig at et utested tar forskjellig pris for kvinner og menn. Det kan også være en arbeidsgiver som ønsker veiledning om sin praksis, for eksempel når det gjelder bonusordninger, eller om ordninger for moderat kvotering av innvandrere er lovlig. Arbeidstakerorganisasjoner tar også kontakt for å be om råd om hvordan de kan ta opp en mulig diskrimineringsaker.

LDO registrerte totalt 1190 juridiske veiledningsaker i 2008.

Antallet henvendelser om kjønnsdiskriminering har gått noe opp fra 2006, samtidig som deres relative andel har gått ned. Dette skyldes at ombudet nå får flere henvendelser på andre diskrimineringsgrunnlag. Det er spesielt veiledning angående alder og funksjonsevne som har økt. I tillegg er det en stor økning i saker som tar opp diskriminering på flere grunnlag.

Veiledningsaker etter diskrimineringsgrunnlag



FIGUR 2.4.1

2.5.

Saker etter diskrimineringsgrunnlag, område og saksår

Tidligere i dette kapitlet har vi referert til klagesaker og veiledningssaker, enten etter diskrimineringsgrunnlag eller etter område. Tabellene nedenfor sammenstiller dette materialet, slik at man i tabell 2.5.1 for eksempel kan se hvor mange klagesaker om alder ombudet har mottatt på de ulike samfunnsområdene fra år til år. Tabell 2.5.2 følger samme inndeling, men viser veiledningssaker.

Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde og år

GRUNNLAG	SAMFUNNSOMRÅDE	2006	2007	2008	TIL SAMMEN
Kjønn	I alt	157	80	56	293
	Arbeidsliv	113	67	39	219
	Bolig	2	0	2	4
	Offentlig forvaltning	25	5	5	35
	Organisasjoner	2	4	0	6
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	0	1	2	3
	Privatliv	0	1	2	3
	Utdanning	6	0	2	8
	Varer og tjenester	9	2	1	12
	Annet/flere/ukjent	0	0	3	3
Etnisitet med mer	I alt	62	42	60	164
	Arbeidsliv	21	17	13	51
	Bolig	6	2	2	10
	Offentlig forvaltning	19	7	22	48
	Organisasjoner	1	1	0	2
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	1	3	0	4
	Privatliv	1	1	0	2
	Rettsvesenet	0	1	6	7
	Utdanning	3	4	3	10
	Varer og tjenester	8	6	8	22
Annet/flere/ukjent	2	0	6	8	
Alder	I alt	51	16	18	85
	Arbeidsliv	46	16	15	77
	Offentlig forvaltning	4	0	2	6
	Varer og tjenester	1	0	0	1
	Annet/flere/ukjent	0	0	1	1
Funksjonsevne	I alt	2	4	9	15
	Arbeidsliv	1	4	7	12
	Varer og tjenester	0	0	1	1
	Annet/flere/ukjent	1	0	1	2
Seksuell orientering	I alt	1	2	2	5
	Arbeidsliv	1	2	1	4
	Annet/flere/ukjent	0	0	1	1

fortsetter ➔

GRUNNLAG	SAMFUNNSOMRÅDE	2006	2007	2008	TIL SAMMEN
Tabellen fortsetter fra forrige side					
Religion	I alt	9	4	7	20
	Arbeidsliv	1	4	7	12
	Offentlig forvaltning	2	0	0	2
	Organisasjoner	2	0	0	2
	Utdanning	3	0	0	3
	Varer og tjenester	1	0	0	1
Språk	I alt	10	3	3	16
	Arbeidsliv	5	3	2	10
	Bolig	1	0	0	1
	Offentlig forvaltning	1	0	0	1
	Rettsvesenet	1	0	0	1
	Utdanning	1	0	1	2
	Annet/flere/ukjent	1	0	0	1
Medlemskap	I alt	2	1	3	6
	Arbeidsliv	2	1	3	6
Annet/blank/flere*	I alt	7	4	4	15
	Arbeidsliv	3	2	2	7
	Offentlig forvaltning	0	1	1	2
	Rettsvesenet	1	0	0	1
	Utdanning	0	0	1	1
	Varer og tjenester	3	0	0	3
	Annet/flere/ukjent	0	1	0	1
Klagesaker i alt		301	156	162	619

*Saker som gjelder flere grunnlag, eller som er utenfor LDOs mandat

TABELL 2.5.1

Veiledningsaker etter diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde og registreringsår

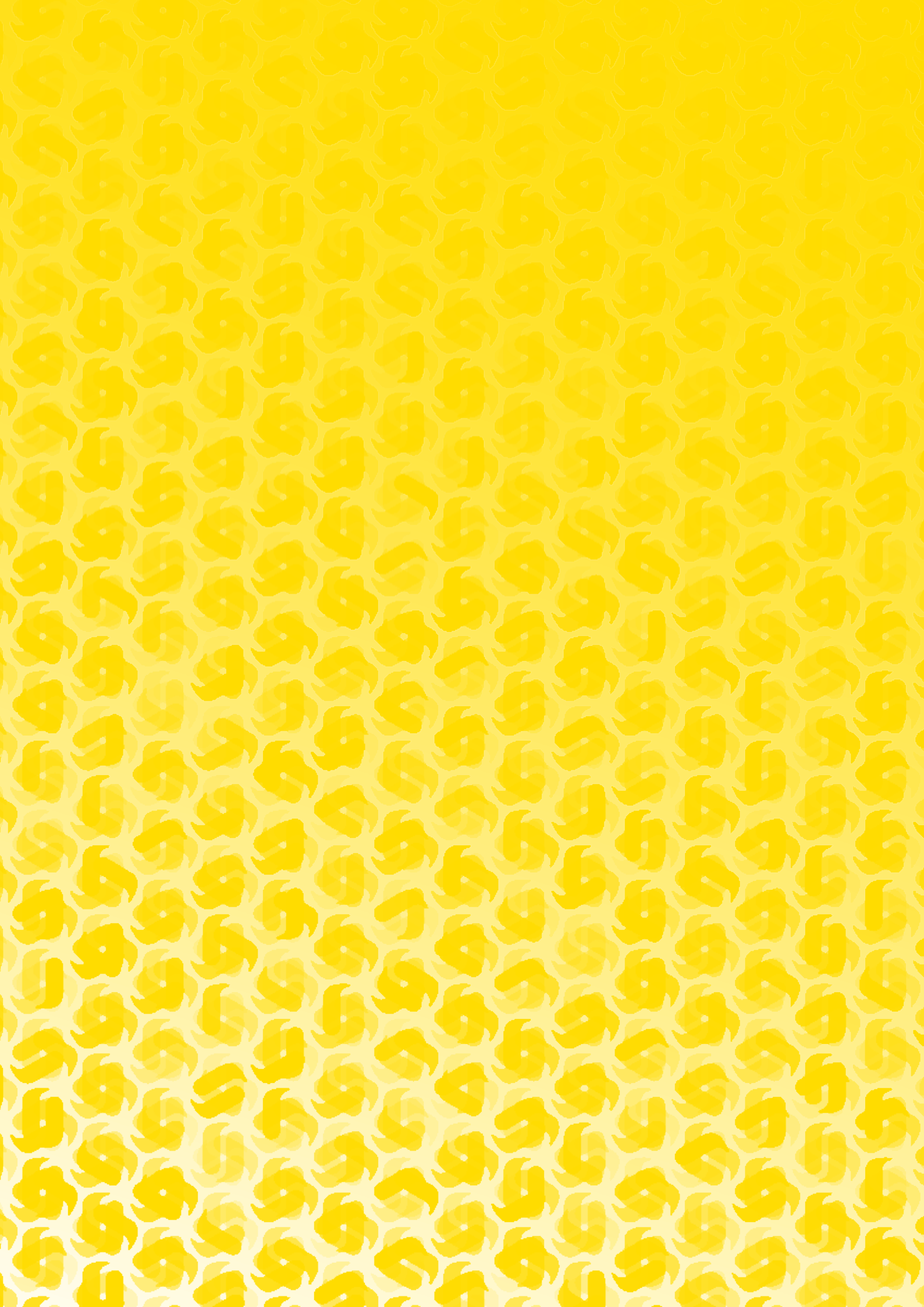
DISKRIMINERINGS-GRUNNLAG	SAMFUNNSOMRÅDE	ÅR			
		2006	2007	2008	TIL SAMMEN
Kjønn	I alt	469	604	524	1597
	Arbeidsliv	270	372	272	914
	Bolig	4	3	8	15
	Offentlig forvaltning	70	75	29	174
	Organisasjoner	9	11	10	30
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	3	1	3	7
	Privatliv	8	13	12	33
	Rettsvesenet	2	0	3	5
	Utdanning	18	15	16	49
	Varer og tjenester	33	48	35	116
	Annet/flere/ukjent	52	66	136	254
Etnisitet med mer	I alt	160	183	179	522
	Arbeidsliv	52	55	54	161
	Bolig	6	4	6	16
	Offentlig forvaltning	36	50	20	106
	Organisasjoner	3	0	2	5
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	23	18	12	53
	Privatliv	4	2	3	9
	Rettsvesenet	1	0	1	2
	Utdanning	6	6	9	21
	Varer og tjenester	4	26	13	43
	Annet/flere/ukjent	25	22	59	106
Alder	I alt	35	53	75	163
	Arbeidsliv	30	34	48	112
	Bolig	0	1	0	1
	Offentlig forvaltning	1	0	2	3
	Organisasjoner	0	0	1	1
	Privatliv	0	1	0	1
	Utdanning	0	2	1	3
	Varer og tjenester	2	7	9	18
	Annet/flere/ukjent	2	8	14	24
Funksjonsevne	I alt	27	61	89	177
	Arbeidsliv	8	23	21	52
	Bolig	1	1	4	6
	Offentlig forvaltning	12	11	13	36
	Organisasjoner	0	2	1	3
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	0	2	0	2
	Privatliv	1	1	0	2
	Utdanning	0	2	8	10
	Varer og tjenester	2	5	17	24
Annet/flere/ukjent	3	14	25	42	
Seksuell orientering	I alt	17	18	15	50
	Arbeidsliv	3	4	4	11
	Bolig	1	1	2	4
	Offentlig forvaltning	6	5	2	13
	Organisasjoner	1	0	0	1

fortsetter ➔

DISKRIMINERINGS-GRUNNLAG	SAMFUNNSOMRÅDE	ÅR			
		2006	2007	2008	TIL SAMMEN
Seksuell orientering, fortsettelse fra forrige side					
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	2	1	1	4
	Privatliv	0	1	0	1
	Rettsvesenet	1	1	1	3
	Utdanning	0	1	0	1
	Varer og tjenester	0	2	2	4
	Annet/flere/ukjent	3	2	3	8
Religion	I alt	11	28	23	62
	Arbeidsliv	7	9	10	26
	Bolig	0	1	0	1
	Offentlig forvaltning	1	5	4	10
	Organisasjoner	0	3	1	4
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	1	2	0	3
	Rettsvesenet	0	1	0	1
	Utdanning	1	4	3	8
	Varer og tjenester	0	1	1	2
	Annet/flere/ukjent	1	2	4	7
Språk	I alt	17	18	14	49
	Arbeidsliv	12	5	3	20
	Bolig	2	0	0	2
	Offentlig forvaltning	2	5	0	7
	Organisasjoner	0	1	0	1
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	0	1	0	1
	Privatliv	0	0	1	1
	Utdanning	1	3	4	8
	Varer og tjenester	0	0	1	1
	Annet/flere/ukjent	0	3	5	8
Medlemskap	I alt	2	7	4	13
	Arbeidsliv	1	7	4	12
	Annet/flere/ukjent	1	0	0	1
Politisk syn	I alt		1	1	2
	Arbeidsliv		1	0	1
	Annet/flere/ukjent		0	1	1
Annet/blank/flere*	I alt	82	170	266	518
	Arbeidsliv	18	42	93	153
	Bolig	1	1	1	3
	Offentlig forvaltning	7	22	24	53
	Organisasjoner	1	0	1	2
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	2	7	4	13
	Privatliv	5	1	3	9
	Rettsvesenet	0	1	1	2
	Utdanning	1	1	3	5
	Varer og tjenester	2	10	13	25
	Annet/flere/ukjent	45	85	123	253
Veiledningssaker i alt		820	1143	1190	3153

*Saker som gjelder flere grunnlag, eller som er utenfor LDOs mandat

TABELL 2.5.2



OMBUDETS ROLLE OG RETTSLIGE VERKTØY

3.1. Effektivt vern mot diskriminering – sanksjoner?

Ombudet skal være et alternativ til domstolene, og saksbehandlingen er i hovedsak enklere og raskere. Ombudet skal være et lavterskeltilbud og saksbehandlingen er gratis. Selv om ombudets konklusjoner ikke kan tvinges igjennom, gir uttalelsene et godt grunnlag for frivillige løsninger. Mange klagesaker ender med økonomisk kompensasjon til klager.

Mens ombudet gir ikke-bindende uttalelser, har Likestillings- og diskrimineringsnemnda vedtakskompetanse og kan pålegge den ansvarlige å stanse eller rette opp det diskriminerende forholdet, for eksempel lønnsforskjell i strid med likestillingsloven § 5.

Nemndas vedtakskompetanse er imidlertid begrenset når det gjelder forvaltningens vedtak, når det gjelder beslutninger om ansettelse. I slike tilfeller kan nemnda gi uttalelser om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen. Men på grunn av tredjemanns rett til stillingen, kan nemnda ikke pålegge en arbeidsgiver å omgjøre et ansettelsesvedtak. Det vil heller ikke domstolen kunne gjøre.

I disse sakene vil erstatning og oppreisning kunne kompensere for det diskriminerende forholdet. Det samme gjelder ved salg av bolig i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet og nasjonal opprinnelse. Dersom en selger velger å selge til en kjøper med et lavere bud, i strid med forbudet mot diskriminering, skal ikke denne kjøperen som tredjepart bli skadelidende som følge av at selger handlet i strid med diskrimineringsforbudet.

I saker der det ikke er mulig å vente til nemnda har fattet vedtak, har ombudet adgang til å fatte rettslig bindende vedtak. Det kan for eksempel gjelde utlysning av ledig stilling hvor enkelte vilkår strider mot diskrimineringsforbudene i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven eller arbeidsmiljøloven. Ombudet varslet om mulig bruk av slikt vedtak i hastesaker tre ganger i 2008. Det har i 2008, i likhet med 2006 og 2007, ikke vært nødvendig å fatte vedtak i hastesaker, fordi den som har mottatt et slikt varsel har rettet seg etter ombudets uttalelse og endret den lovstridige annonseteksten.

Verken ombudet eller nemnda kan tilkjenne klager erstatning eller oppreisning. Slike krav må i dag fremmes for domstolene. Helt siden før etableringen av ombudet, har det vært diskutert om ombudet eller nemnda burde ha myndighet til å tilkjenne oppreisning i diskriminerings saker. Dette er en diskusjon som ikke er over. Ombudets og nemndas sanksjonsmuligheter er sentrale spørsmål i forbindelse med arbeidet utvalget som utreder lovforslag om et helhetlig diskrimineringsvern (Graverutvalget) gjør i disse dager.

Sak 08/1052 Innspill til Graverutvalget – ombudet og nemndas sanksjonsmuligheter

Graverutvalget ble oppnevnt i statsråd 1. juni 2007 for å legge frem forslag til en ny helhetlig diskrimineringslov. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kommet med innspill til utvalget når det gjelder håndhevingsapparatenes sanksjonsmuligheter.

Etter gjeldende lovgivning har verken Likestillings- og diskrimineringsombudet eller Likestillings- og diskrimineringsnemnda myndighet til pålegge noen å betale oppreisning i saker hvor det er slått fast at diskriminering har funnet sted. I forbindelse med arbeidet med ny felles diskrimineringslov, har det vært et tema om håndhevingsorganene bør ha slik kompetanse, eller om det fortsatt skal være slik at oppreisningsspørsmålet må behandles av domstolene. LDO har gitt innspill om ombudets erfaring med frivillig løsning i saker, og en skriftlig presentasjon av argumenter for og i mot at nemnda skal ha kompetanse til å behandle krav om oppreisning.

Ombudets erfaring med frivillig løsning

Om lag 50 prosent av ombudets uttalelser fastslår lovbrudd. De fleste av sakene blir ikke påklaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Graverutvalget stilte spørsmål om hva som skjer med de sakene som ikke påklages. Ombudet har ingen systematisk oversikt over hva som skjer i disse sakene. Fra høsten 2007 har ombudet imidlertid regelmessig kommet med oppfordring til at partene skal komme til en minnelig løsning, med henvisning til reglene om oppreisning og erstatning. Ombudet har lagt frem eksempler på saker hvor det er oppnådd minnelig løsning for diskrimineringslovutvalget. I flere av sakene er det gitt økonomisk kompensasjon.

Minnelig løsning trenger ikke nødvendigvis være en løsning som innebærer økonomisk kompensasjon. Eksempler på andre former for minnelige løsninger, har vært at personer som er blitt nektet å bruke religiøse hodeplagg på arbeidsplassen, likevel har fått lov til å bruke hodeplagget. Urimelige forsikringsvilkår er blitt endret. En diskriminert arbeidstaker har fått tilbud om fast stilling, og så videre.