



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

Deres ref.:

Dato:

13/450

24.10.2013

Forbud mot langt skjegg som sikkerhetskontrollør i strid med diskrimineringsloven

En mann som gikk på kurs for å bli sikkerhetskontrollør hadde anlagt skjegg som ikke kunne klippes mer enn en knyttneve pga religiøse årsaker. Han viste til at det var en spesiell retning innen Islam hvor det ble oppfattet som et ideal å ha langt skjegg. På bakgrunn av mannens skjegg endret arbeidsgiver sitt uniformsreglement fra skjegg må være velpleiet til skjegg må være **kort** og velpleiet. Arbeidsgiver viste til at de ønsket at sine ansatte skulle se velpleiet ut, og at skjegget til mannen brøt med denne mannen. Arbeidsgiver uttalte også at de hadde fått tilbakemelding fra kunder at mannen så ut som en ekstremist pga skjegget. Mannen fikk ikke fortsette i jobben etter endt kursing.

Ombudet fant at siden mannen hadde anlagt skjegget av religiøse årsaker var det beskyttet av diskrimineringslovens forbud mot diskriminering på grunn av religion. Ombudet kunne heller ikke se at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at et krav om kort skjegg var saklig og nødvendig. Ombudet konkluderte derfor med at uniformsreglementet var i strid med forbudet, og at

mannen var blitt diskriminert da arbeidsgiver valgte å legge vekt på reglementet og han ikke fikk fortsette i jobben.

Saksnummer: 13/4350

Lov: Diskrimineringsloven § 4.

Dato: 24. oktober 2013.

Uttalelse i klagesak - spørsmål om diskriminering på grunn av religion

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A.

A hevder han ble diskriminert på grunn av religion i forbindelse med en ansettelse i firmaet B på C.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at B har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra dere har mottatt dette brevet, se vedlagte orientering.

Vennlig hilsen,

Margrethe Søbstad, seniorrådgiver.

Marte Bauge, rådgiver.

Vedlegg:

1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 24.10.2013
2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

B er et sikkerhetselskap på C som blant annet har ansvar for sikkerhetskontrollen. Firmaet har uniformsreglement. Tidligere var det en bestemmelse i uniformsreglementet at etablert skjegg skal være velpleiet. Av uniformsreglementet følger det blant annet at

«Smykker/tatoveringer/piercing etc...»

Ørepynt og synlig piercing skal ikke benyttes til uniformen. Kvinnelige ansatte kan bære diskret ørepynt. Smykker som inngir politiske/religiøse budskap skal ikke bæres synlig til uniform. Religiøse hodeplagg og slør tillates ikke brukt til B uniform...»

«Personlig hygiene-utseende...»

*Ansatte omgås daglig med mennesker. Det er derfor meget viktig at vedkommende ansatt innehar en god personlig hygiene. Det innebærer at hår skal være velpleiet, samt at svette og annen kroppslukt ikke blir til sjenanse for andre. Etablert skjegg skal være **kort og velpleiet** (ombudets utheving). Ny- anleggelse av skjegg tilpasses friperioder da overgangsperioden vil kunne oppleves som ikke velpleiet. Det er ikke tillatt å stille med ekstreme hårfrisyrer/farger på håret etc. Den enkelte ansatte skal fremstå på en måte som inngir tillit, serviceholdning og integritet...»*

A søkte på utdanningskurs i firmaet for å bli sertifisert som sikkerhetspersonell i firmaet. Firmaet har referert til at A var «skoleelev» da han gikk på kurset. A bestod opptaksprøver og ble innkalt til utdanningskurs for jobben som sikkerhetskontrollør i firmaet. På intervjuet før kurset skal han ha hatt et mindre skjegg, men han skal ha latt skjegget vokse etter at han begynte på kurset. Han viser til at han er muslim og har det lange skjegget av religiøse årsaker

A ble 30. januar 2013 kalt inn til et drøftelsesmøte da en ansettelse av ham etter gjennomført kurs skulle vurderes. Videre ble det besluttet å presisere teksten i uniformsreglementet ved å tilføre «kort og» i setningen som handlet om skjegg. Reglementet ble således endret til «Etablert skjegg skal være **kort** og velpleiet».

Den 26. februar 2013 rapporterte en ansatt i firmaet om at A hadde «duppet av» da han styrte røntgenmaskinen i sluse 10.

Den 30. mars 2013 hadde B en samtale med A angående hans skjegg. Skjegget var ifølge B større enn ønsket, og firmaet ønsket at han skulle klippe det eller fjerne det. Da han ikke ville fjerne skjegget, fikk A ikke fortsette i bedriften etter endt kurs. Han måtte da slutte.

A viser til at han bærer skjegget av religiøse årsaker, og at det derfor ikke er mulig for ham å barbere det bort eller gjøre det mindre enn en knyttneve.. Han viser til at det innen islam

anses som et ideal å ha skjegg som ikke er kortere enn en knyttneve, og at det ut fra hans synspunkt og religiøse ståsted oppfattes som en stor synd å klippe skjegget kortere enn en knyttneve.

Han viser til at han ikke fikk noen informasjon på intervjuet om at skjegg ikke var akseptabelt. Han anfører også at han fikk søvnvansker etter møtet med arbeidsgiver, hvor skjegget ble tatt opp som et problem. Dette resulterte i at han sovnet foran røntgenmaskinen. Han mener det alltid har vært noe i uniformsreglementet om at skjegget skal være velpleiet. Han mener også at skjegget hans er særdeles velpleiet, og skjønner derfor ikke hvorfor han ble bedt om å ta det bort.. Han mener seg diskriminert på grunn av religion.

B avviser at firmaet diskriminerer noen på bakgrunn av religion. Firmaet uttaler at det ikke aksepteres noen religiøse uttrykksformer til uniformen. Dette gjelder uavhengig av hvilken religion det er tale om. Sikkerhetskontrollørene skal være nøytrale og fordomsfrie utad. Det vises til at B har flere ansatte fra Pakistan som er «glattbarberte».

Uniformsreglementet har hele tiden vært klart, selv om det ble endret fra «skjegg skal være velpleiet» til at det skal være «kort og velpleiet» etter at saken med A kom opp. Arbeidsgiver ønsket et kort og velfrisert skjegg på sine ansatte dersom de ville anlegge skjegg. På intervjuet hadde A et kort og velfrisert skjegg, men lot det gro helt uten klipp i hele ansiktet. Han ble konfrontert med dette mens han fortsatt gikk på sikkerhetsskolen, men avviste at han kunne etterkomme bedriftens krav. Dette var et problem for arbeidsgiver. Arbeidsgiver viser til at det eksisterer en klar enighet mellom de tillitsvalgte i fagforeningene NAF, Parat og bedriften om nødvendigheten av et uniformsreglement som regulerer størrelse på skjegg.

Arbeidsgiver viser også til at det i forkant av saken med A hadde kommet inn flere klager fra passasjerer på at det var ansatte i sikkerhetskontrollen som hadde et stort skjegg og som ga assosiasjoner til ekstreme grupperinger. Før dette var det også kommet et større leserinnlegg i en av Agderavisene der en passasjer fremholdt at slikt skjegg skapte frykt og at det videre var et særnorsk fenomen at man tillot denne typen skjeggvækst i en sikkerhetskontroll. Dette ble deretter tema på ledermøte hvor ledelsen ba om å få en oversikt over de ansatte som hadde et slikt skjegg. A ble da særlig diskutert, først og fremst på grunn av hans avvisende reaksjon da han ble konfrontert med saken i møte med skolesjefen og kursleder.

Arbeidsgiver anfører også at A sovnet på jobb da han skulle kontrollere røntgenmaskinen. Dette var ikke en øvelse, men reell bagasje som skulle kontrolleres for våpen, sprengstoff og andre farlige gjenstander. Å sovne foran røntgenmaskinen er i seg selv en oppsigelsesgrunn. Dette gjelder også for ferdig utdannede sikkerhetskontrollører med mange års annerkjennelse.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt over.

Forskjellsbehandling som er ”nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles”, jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er ”grunn til å tro” at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Uniformsregelverket i B ble endret 4. februar 2013. Reglementet ble som nevnt ovenfor endret fra «Etablert skjegg skal være velpleiet» til «Etablert skjegg skal være kort og velpleiet».

Ombudet legger til grunn at A hadde lenger skjegg enn det reglementet tillater.

Ombudet skal ta stilling til om B gjennom sitt uniformsreglement, herunder bestemmelsen om at skjegg må være *kort* og velpleiet, indirekte diskriminerer A og andre som av religiøse årsaker har anlagt langt skjegg. Ombudet ser at saken også reiser spørsmål om indirekte diskriminering etter likestillingsloven, siden denne bestemmelsen i reglementet rammer menn. A har imidlertid her klaget på forskjellsbehandling på grunn av religion. Ombudet avgrensner sin uttalelse til dette, og går ikke nærmere inn i drøftelsen av kjønnsdiskriminering her, da det ikke vil få betydning for utfallet i denne saken.

Ombudet ser at arbeidsgiver har fremsatt anførsler om at det også var As arbeidsutførelse og at han sovnet på jobb som var årsak til at han ikke ble ansatt etter endt kurs. Ombudet har ikke myndighet til å ta stilling til eventuelle arbeidsrettslige eller kontraktsrettslige problemstillinger dette eventuelt reiser.

Det ombudet kan vurdere er om uniformsreglementet er i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av religion, og om B gjennom bruk av uniformsreglementet har diskriminert A på grunn av religion.

Ombudet skal først ta stilling til om bestemmelsen i uniformsreglementet er å anse som en "tilsynelatende nøytral bestemmelse [...] som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av [religion]", jf. diskrimineringsloven § 4.

Uniformsreglementet har en bestemmelse om at skjegg skal være kort og velpleiet, samt at hodeplagg ikke tillates til bruk av uniformen. Religion er ikke nevnt spesielt i denne forbindelse. Av den grunn må det legges til grunn at reglementet reiser spørsmål om indirekte diskriminering av for eksempel menn som av religiøse årsaker har langt skjegg. Ombudet bemerker at reglementet for øvrig rammer alle som ønsker å bruke sivile plagg og effekter, herunder religiøse plagg og symboler. Uniformsreglementet har også regler om at ørepynt, piercinger ikke kan benyttes til uniformen, og at tatoveringer ikke kan være synlig. I den grad ovennevnte symboler, klesplagg mv er uttrykk for religion, vil det måtte bli en konkret vurdering av den enkelte sak hvorvidt reglementet virker indirekte diskriminerende overfor ansatte som mener seg rammet av dette.

Ombudet skal som nevnt ovenfor ta stilling til om B sitt uniformsreglement faktisk stiller personer med langt skjegg dårligere enn andre på grunn av religion. Kravet innebærer at det må påvises en faktisk negativ virkning for personer med religiøst begrunnede skjegg som er lenger enn reglementet tillater sammenlignet med personer som ikke gir uttrykk for sin religion på denne måten.

Den første forutsetningen som må være til stede, er at det å ha langt skjegg må anses å være utøvelse av en religion.

Forarbeidene til diskrimineringsloven drøfter ikke denne konkrete problemstillingen. Ombudet legger imidlertid til grunn at det å uttrykke sin religiøse tilhørighet gjennom symboler eller på annen måte, er omfattet av religionsfriheten slik den blant annet er forstått i Den europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 9, og at vernet mot diskriminering på grunn av religion må tolkes i lys av dette, jf. Den europeiske menneskerettighetsdomstolens (EMDs) avgjørelse i saken Eweida og andre mot Storbritannia. Ombudet finner for øvrig ikke grunn til å gå nærmere inn på hvilke plagg eller symboler som er vernet gjennom forbudet mot diskriminering på grunn av religion. Det må som nevnt over vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

A har opplyst at han har anlagt langt skjegg av religiøse årsaker. Han viser til at i hans religion så er det slik at en man skal ha en håndfull skjegg (en hel knyttneve). Den som ikke har, eller reduserer skjegget mindre enn en håndfull, utfører en stor synd, ifølge ham. Hvis skjegget vokser mer enn en håndfull, kan man klippe vekk det overflødig, men skjegget kan uansett ikke være mindre enn en håndfull. Ombudet er kjent med at det i flere islamske miljøer og innen ulike lovskoler kan oppfattes som en fordel å ha skjegg, siden profeten Muhammed hadde skjegg. Han hadde ca en knyttneve langt skjegg, og derfor oppfattes det av mange som

Side 4

et ideal å ha skjegg som ikke er kortere enn en knyttneve. Innen noen retninger av islam kan skjegg ses som obligatorisk for menn, om enn ikke et absolutt krav. Det er imidlertid, så vidt ombudet har kunnet bringe på det rene, ikke enighet mellom ulike lovskoler hva angår størrelsen på skjegget. Ombudet har ikke forutsetning for å overprøve As ønske om å ha langt skjegg av religiøse årsaker. Som det uttales i sakene om hodeplagg som har vært oppe for EMD (blant annet saken Leyla Sahin mot Tyrkia) bør det være den enkeltes begrunnelse for å bære religiøst hodeplagg som er avgjørende, ikke hvordan det oppfattes av andre. Dette bør slik ombudet ser det også gjelde for andre religiøse symboler, herunder skjeggvekst.

Ombudet legger derfor til grunn at det å bære skjegg som ikke klippes kortere enn en knyttneve, omfattes av retten til å gi uttrykk for sin religion. B sitt uniformsreglement, slik det er i dag, begrenser dermed enkelte religiøse mannlige ansattes rett til å gi uttrykk for sin religion. Ombudet mener at dette gjør at de stilles dårligere enn andre arbeidstakere, som ikke uttrykker sin religion på denne måten.

Uniformsreglementet må derfor sies å innebære indirekte forskjellsbehandling i utgangspunktet. All forskjellsbehandling er imidlertid ikke forbudt, jf. diskrimineringsloven § 4, fjerde ledd. Det neste ombudet må ta stilling til er dermed om forskjellsbehandlingen kan være lovlig etter denne bestemmelsen.

Tillatt forskjellsbehandling?

Dersom bestemmelsen i uniformsreglementet er begrunnet i saklige formål, er

nødvendig og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor dem som

forskjellsbehandles, vil handlingen ikke være i strid med loven, jf.

diskrimineringsloven 4 fjerde ledd. Det vil bero på en konkret vurdering om forskjellsbehandlingen

ivaretar et saklig formål, er nødvendig og proporsjonal, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-

2005) side 103. Alle vilkår må være oppfylt for at forskjellsbehandling kan tillates.

Det er videre slik at det i utgangspunktet er en snevrere adgang til å forskjellsbehandle i arbeidslivet enn utenfor, jf. Ot.prp. nr. 33, punkt 10.4.8.

Saklig formål?

Ombudet skal først ta stilling til om uniformsreglementet om at skjegg må være kort og velstelt ivaretar et *saklig formål*. I arbeidsforhold vil vurderingen av unntaksadgangen knytte seg til stillingens karakter og/eller formålet med virksomheten og hva som er nødvendig for å oppnå dette formålet, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 102.

Forarbeidene har ikke behandlet spørsmålet om hensynet til

å framstå nøytralt, objektivt eller uavhengig er saklige formål etter loven.

Ombudet antar likevel at hensynet til at uniformert sikkerhetspersonell framstår nøytralt og upartisk er et saklig formål etter loven. Også hensynet til å framstå velpleiet må anses som et saklig formål. På denne bakgrunn finner ombudet at reglementet ivaretar et saklig formål.

Ombudet bemerker at å endre reglementet av hensyn til passasjerers eventuelle frykt eller fordommer mot personer med langt skjegg ikke vil være et saklig formål etter loven.

Nødvendig?

Formålet må videre være av en slik art at prinsippet om likebehandling må vike,

jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 206. Ombudet skal derfor ta stilling til om forbudet er *nødvendig* for å ivareta de saklige formålene. Med *nødvendig* menes noe mer enn at forbudet er ønskelig, men forbudet trenger på den annen side ikke å være uunnværlig. I kravet ligger både et krav om at forbudet er egnet og

at det ikke er mulig å oppnå det samme formålet uten en diskriminerende

virkning. Dersom det er mulig, må alternativet benyttes så framtidig det ikke er uforholdsmessig ressurskrevende. Spørsmålet blir derfor om hensynet til å framstå nøytral og velpleiet utad i sikkerhetskontrollen, kan ivaretas uten et forbud mot langt skjegg i uniformsreglementet.

Ombudet har forståelse for at en ofte kan oppfattes som mer ordentlig og velpleiet i det offentlige rom dersom en har helt kort skjegg eller ikke noe skjegg i det hele tatt. Ombudet mener likevel det er mulig å framstå velpleiet selv om en har et noe lengre skjegg enn andre. Det sentrale i uniformsreglementet må slik ombudet være om skjegget er velpleiet, og da ser ikke ombudet at skjeggets lengde kan være avgjørende.

Ombudet kan heller ikke se at det ikke er mulig å framstå som nøytral og upartisk selv om en har et noe lengre skjegg. Ombudet kan ikke se at firmaet har sannsynliggjort at det er en reell risiko for at sikkerhetspersonell ikke vil opptre eller virke nøytrale selv om de har et noe lengre skjegg.

Det fremkommer også av sakens dokumenter at uniformsreglementet også ble endret på bakgrunn av at passasjerer oppfattet A som det firmaet kaller en «ekstremist». Ombudet mener det er uheldig at arbeidsgiver endrer uniformsreglementet basert på stereotype tilbakemeldinger fra publikum.

Forarbeidene til diskrimineringsloven viser at det skal være vektige grunner for at arbeidsgiveren skal kunne benytte unntaket i diskrimineringsloven. En endring av reglementet på grunn av en virksomhets profil og tilbakemeldinger fra noen få passasjerer er noe helt annet enn at virksomheten begrunner en eventuell nektelse av langt skjegg i for eksempel virksomhetens krav til sikkerhet eller helse og hygiene. Ombudet kan ikke se at klager fra passasjerer eller andre omstendigheter rundt et selskaps profil medfører at en nektelse av langt skjegg er saklig, nødvendig eller proporsjonal.

Ombudet har forståelse for at B ønsker at personalet skal se velpleiet ut, og mener det er dette som burde være i fokus, ikke lengden på skjegget til de ansatte, eller hvilke oppfatninger publikum har av hvordan mennesker i enkelte grupper ser ut. Ombudet kan ikke se at B har dokumentert eller på annen måte sannsynliggjort at ansatte ikke kan se velpleiet ut og opptre nøytralt selv om de har skjegg som ikke er «kort». Sikkerhetsmessige hensyn er heller ikke blitt anført.

Ombudet kan på bakgrunn av en helhetsvurdering ikke se at B har sannsynliggjort at det er nødvendig å ha en bestemmelse i uniformsreglementet om kort skjegg. Vilkåret for å gjøre unntak etter § 4 fjerde ledd er dermed ikke oppfylt. Det er dermed ikke nødvendig å vurdere om bestemmelsen i reglementet er uforholdsmessig inngripende overfor A eller eventuelle andre ansatte som rammes av den.

Ble A diskriminert på grunn av uniformsreglementet?

A var under opplæring for å bli sikkerhetskrollør i B. Han var således ikke ansatt i virksomheten i tradisjonell forstand. Ombudet legger imidlertid til grunn at han utførte arbeid i virksomheten mens han var under opplæring, og han var underlagt det samme uniformsreglementet som ordinære ansatte. Ombudet mener derfor at saken reiser spørsmål om diskriminering innen arbeidslivet. Vurderingstemaet ved indirekte diskriminering i denne saken er da om reglementet virker slik at A og andre «stilles dårligere» enn andre på grunn av religion. Utenfor arbeidslivet ville kravet vært at man ble stilt «særdeles ufordelaktig», jf. diskrimineringsloven § 4 tredje ledd, siste punktum.

Som nevnt over må det legges til grunn at A hadde anlagt skjegg av religiøse årsaker, og at han gjennom sitt skjegg uttrykker sin religion.

B avviser at uniformsreglementet ble endret på bakgrunn av As sak, men at det var problemstillingen den saken reiste som gjorde at man endret den aktuelle bestemmelsen. A hadde nektet å klippe eller frisere sitt skjegg etter at det var avholdt møte om saken. Dette faktum, sammenholdt med at han hadde sovnet foran røntgenmaskinene, gjorde at han ikke ble tilbudt ansettelse i virksomheten, skriver B i sin redegjørelse til ombudet.

Ombudet vil bemerke at det ikke er nødvendig for å konstatere lovbrudd at en diskriminerende handling har hatt avgjørende betydning for resultatet. I denne saken mener ombudet at det er godtgjort lengden på skjegget var en faktor i vurderingen av om A skulle bli tilbudt jobb i virksomheten etter endt kurs, selv om dette ikke nødvendigvis var den avgjørende faktoren. Han ble dermed rammet av bestemmelsen i uniformsreglementet, og dette var fordi han uttrykte sin religion ved å ha en viss lengde på skjegget. B' praksis var dermed egnet til å stille ham dårligere enn andre i vurderingen av om han skulle bli tilbudt jobb. Han ble dermed utsatt for forskjellsbehandling på grunn av religion.

Ombudet ser ikke grunn til å gå inn i vurderingen av om forskjellsbehandlingen av A kunne tillates, da dette vil være en vurdering ut fra de samme momentene som er drøftet over i forbindelse med lovligheten av selve bestemmelsen i reglementet.

Konklusjon

1. Bestemmelsen om skjegg i B' uniformsreglement er i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4 første ledd, jf. tredje ledd.
2. A ble utsatt for diskriminering ved at B brukte den aktuelle bestemmelsen i uniformsreglementet som ledd i vurderingen av om han skulle bli tilbudt et ansettelsesforhold i virksomheten etter fullført opplæring.

Ombudet oppfordrer B til å endre uniformsreglementet tilbake slik det var før endringen 4. februar 2013, hva gjelder krav til skjegg. Ombudet ber om en tilbakemelding på om B vil følge ombudets uttalelse innen **27. november 2013**, dersom B velger ikke å bringe ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for overprøving.

Oslo, 24.10.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud