

P R A K S I S

2 0 0 9



Diskrimineringsjuss
i PRAKSIS

INNHOOLD

PRAKSIS 2009

FORORD: SI IFRA!	6
------------------	---

SAMMENDRAG	9
------------	---

OMBUDETS ROLLE OG RETTSLIGE VERKTØY	13
-------------------------------------	----

3.1. Alternativ til domstolene	13
3.2. Lovgrunnlag	14
3.3. Partshjelper og rettens venn	14
3.4. Høringsinstans og pådriver i politikktutforming	15

DOKUMENTASJON AV EGNE SAKER	17
-----------------------------	----

4.1. Tallenes tale	17
4.2. Registrering	18
4.3. Klagesaker	18
4.4. Utfall i klagesaker	20
4.5. Saksbehandlingstid	21
4.6. Veiledningssaker	21
4.7. Saker etter diskrimineringsgrunnlag, område og saksår	22

DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOVEN	27
---	----

5.1. Utvidet rettslig vern mot diskriminering	27
5.2. Høyt antall henvendelser til ombudet	29
5.3. Et utilgjengelig samfunn	30
5.4. Klagesaker om universell utforming	32
5.5. Forbud mot diskriminering	37
5.6. Individuell tilrettelegging i arbeidsforhold	39
5.7. Saker som har blitt henlagt fordi virksomheten retter seg etter lovens krav	41
5.8. Henvendelser hvor ombudet har gitt veiledning	42
5.9. Ombudet mener	45

LIKESTILLINGSLOVEN 30 ÅR	47
--------------------------	----

6.1. Likestillingsloven fra 1979 til 2009	47
6.2. Graviditet og foreldrepermisjon	48
6.3. FNs kvinnekonvensjon	50
6.4. Utvalgte klagesaker	50

6.5. Høringer	62
6.6. Ombudet mener	62

POSITIV SÆRBEHANDLING	67
------------------------------	-----------

7.1. Hva er positiv særbehandling?	67
7.2. Utvalgte saker	68
7.3. Ombudet mener	71

70-ÅRSREGELEN	73
----------------------	-----------

8.1. Høringsuttalelse om arbeidsmiljølovens «70-årsregel»	73
8.2. Klagesak om praktisering av 70-årsregelen ved et universitet	75

FINANSIELLE TJENESTER	79
------------------------------	-----------

9.1. Hva sier lovene?	79
9.2. Utvalgte saker	81

LIKEBEHANDLING UTEN FORHANDLING	85
--	-----------

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN	89
--	-----------

11.1. Ombudets kontroll av likestillingsredegjørelser	89
11.2. Krav etter likestillingsloven	90
11.3. Kriterier for vurdering av kommunenes likestillingsredegjørelser	90
11.4. Viktige avklaringer i nemndas avgjørelser	91

PÅ VEI MOT ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN?	93
---	-----------

12.1. En samlet lov	93
12.2. Lovens diskrimineringsgrunnlag	94
12.3. Sekkekategori	95

OM LDO	96
---------------	-----------

SI IFRA!

Hva gjør du hvis andre mennesker prøver å fortelle deg at du er mindre verdt? Hvis din framtidige arbeidsgiver mener du er mindre kvalifisert for drømmejobben fordi du har et barn i magen? Hvis borettslaget du bor i setter opp bommer på tunet, enda de vet at det gjør det vanskelig for deg og rullestolen din å komme seg fram? Hvis dørvakten på puben mener at hudfargen din gjør deg til en bråkmaker. Eller en prostituert. Lager du bråk? Eller finner du deg i det?

I 2009 mottok Likestillings- og diskrimineringsombudet 303 klagesaker fra mennesker som bestemte seg for IKKE å finne seg i det. I stedet tok de kontakt med LDO for å få en vurdering av om de var blitt diskriminert. Det krever mot. For det gjør vondt å bli diskriminert. Det er noe skamfullt ved å ha blitt veid av andre, og blitt funnet utilstrekkelig. Den skammen deler vi mennesker sjelden med hverandre. Derfor er det også vanskelig å slå fast hvor mye diskriminering som finnes.

Hvis man ser på de klagesakene LDO mottar, kan det se ut som om den vanligste formen for diskriminering i dag er diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Over halvparten av klagesakene fra 2009 handlet om mulige brudd på den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. De fleste dreide seg om manglende universell utforming. Ombudet mottok mange saker om graviditetsdiskriminering og om etnisk diskriminering. Diskriminering på grunn av seksuell orientering var det derimot svært få som klaget på. Betyr det at lesbiske og homofile ikke blir diskriminert? Og at diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne eller graviditet er ti ganger vanligere enn diskriminering på grunn av etnisitet? Eller betyr det bare at noen former for diskriminering er lettere å klage på enn andre? Jeg holder en knapp på det siste. En rullestolbruker som blir stengt ute fra rådhuset fordi det er umulig for henne å komme seg opp trappa, kan være relativt trygg på at diskrimineringen kan bevises hvis hun velger å klage. En ung mann med cerebral parese som blir nektet adgang på et utested fordi dørvakten påstår han er full, vil ha en mye tøffere bevisbyrde. Kanskje så tøff at han finner ut at det ikke er noen vits å si ifra.

Og selv når man sier ifra, tar det tid før ting endrer seg. I 2009 var det 30 år siden likestillingsloven ble vedtatt. Siden den gang har tusenvis av kvinner og menn klaget på diskriminering. Likevel opplever mange kvinner og noen menn fremdeles å bli forskjellsbehandlet på grunn av sitt kjønn. Noen merker det når de søker ny jobb.



FOTO: CF-WESENBERG/KOLONIHAVEN.NO

Andre når de forteller at de skal ut i foreldrepermisjon. I tillegg finnes det store yrkesgrupper som merker det hver eneste måned, i form av en lønsslipp som med kroner og øre forteller dem at arbeidet deres er mindre verdt enn andres. I år har både politikere og partene i arbeidslivet lovet dem et likelønnsoppgjør. Det er på tide. Likestillingsloven slår fast at arbeid av lik verdi skal lønnes likt. I denne rapporten forteller vi om en av dem som våget å bruke likestillingsloven til å kreve en mer rettferdig lønn. Hun klagde til LDO og fikk medhold. Jeg håper og tror at hennes kamp vil være til nytte for flere.

Men Praksis 2009 handler ikke bare om de som føler seg diskriminert. Bak hver eneste klagesak LDO mottar, skjuler det seg minst to historier: opplevelsen til det enkeltmennesket som mener at hun ble diskriminert og forklaringen til den virksomheten eller personen som ble beskyldt for å diskriminere. I år har vi valgt å la noen av dem som ble innklaget komme til orde i egne intervjuer. Deres historier viser tydelig at langt fra all diskriminering er bevisst forskjellsbehandling. Ofte skyldes diskrimineringen snarere uvitenhet og manglende bevissthet enn vond vilje. Kanskje er det derfor mange virksomheter viser stor vilje til å rette opp skaden og endre praksis når de blir gjort oppmerksomme på lovverket? Spesielt i saker som gjelder universell utforming har LDO en rekke eksempler på at virksomheter, i stedet for å vente på ombudets saksbehandling, tar tak i problemet og lager nye, tilgjengelige løsninger på eget initiativ så snart de blir klar over at de er klaget inn for ombudet. I arbeidslivssaker er det også mange virksomheter som velger å tilby den som ble diskriminert økonomisk erstatning og oppreisning. Det er jeg glad for. Det viser at det nytter å si fra.

Men en klage bidrar også til en annen viktig ting: den plasserer skammen der den hører hjemme; hos den som bryter loven. Og på sikt er det kanskje det aller viktigste. For det burde ikke være skamfullt å bli diskriminert. Det burde være langt verre å bli tatt for å diskriminere andre.

Sunniva Ørstavik
Likestillings- og diskrimineringsombud

SAMMENDRAG

Praksis er en presentasjon av Likestillings- og diskrimineringsombudets juridiske virksomhet. Vi har foretatt et utvalg av de sakene ombudet har behandlet i løpet av 2009. De utvalgte sakene belyser hvilke spørsmål og henvendelser ombudet mottar mange av, og hva som er aktuelle problemstillinger på diskrimineringsrettens område, eller de reiser mer prinsipielle spørsmål. I tilknytning til noen av de sakene og emnene vi beskriver, har vi også gjort intervjuer. I denne utgaven av Praksis har vi intervjuet to personer som er innklaget i konkrete klagesaker, samt en representant for en interesseorganisasjon. På denne måten ønsker vi å belyse ulike ståsteder og synspunkter på det arbeidet vi gjør.

Ombudets rolle og rettslige verktøy

Ombudet har et vidt mandat. Ombudet håndhever flere lover, og har også en rolle som pådriver for å fremme likestilling og likebehandling. I **kapittel 3** belyses noen prinsipielle sider ved ombudets mandat og rolle som lovhandhever.

Dokumentasjon av egne saker

Kapittel 4 gir en samlet oversikt over sakene til ombudet.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft 1. januar 2009. **Kapittel 5** gir en oversikt over utvalgte saker etter den nye loven, og i 2009 kom det inn 303 klagesaker og 1624 veiledningssaker til Likestillings- og diskrimineringsombudet, noe som er en kraftig økning i forhold til i 2008. Økningen skyldes i stor grad saker som gjelder diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne eller manglende tilgjengelighet. Mangfoldet av saker er stort, og flere av sakene reiser problemstillinger som har vært nye for ombudet.

Likestillingsloven 30 år

Likestillingsloven var 30 år i 2009. I **kapittel 6** belyses noen prinsipielle klagesaker som gjelder likestilling mellom kvinner og menn. Vi ser blant annet at gravide fremdeles opplever diskriminering på arbeidsplassen, og at det fremdeles er manglende likelønn mellom kvinner og menn. I tillegg til gjennomgang av noen av ombudets egne saker, viser vi også til noen viktige utviklingstrekk likestillingsloven og vernet mot diskriminering på grunn av kjønn har gjennomgått siden loven ble innført for 30 år siden.

Positiv særbehandling

Lovgivningen gir innen visse rammer en adgang til å legge vekt på kjønn ved ansettelser. Denne adgangen til positiv særbehandling er imidlertid underlagt noen vilkår etter diskrimineringslovgivningen. I **kapittel 7** viser vi til noen klagesaker som belyser dette.

70-årsregelen

Det reises fra tid til annen spørsmål om aldersgrenser i arbeidslivet innebærer diskriminering på grunn av alder, både fra lovgivers side og i saker for domstolene. I **kapittel 8** har vi tatt inn et utdrag fra ombudets høringsvar i forbindelse med at 70-årsregelen for oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven var på høring, som viser

ombudets ståsted. Vi har også tatt inn et sammendrag av en konkret sak som gjelder 70-årsgrensen for statsansatte etter aldersgrenseloven.

Finansielle tjenester

Ved tegning av forsikring og søknad om banktjenester skjer forskjellsbehandling basert på risikovurderinger fra forsikringsselskapene og bankene. Kundene deles inn i ulike kategorier basert på hvilken risiko bankene og forsikringsselskapene mener de representerer, basert på statistiske data. Dette får i mange tilfeller som konsekvens at man kommer ulikt ut på grunn av for eksempel kjønn og funksjonsevne. I **kapittel 9** viser vi til noen saker ombudet har hatt om tegning av forsikring og om retten til banktjenester i 2009.

Likebehandling uten forhandling

Diskrimineringsvernet er ufravikelig. Dette innebærer at for eksempel en arbeidsgiver ikke kan inngå en avtale med arbeidstaker om at arbeidstakeren skal frasi seg retten til å ikke bli diskriminert. Dette ble et vesentlig poeng i en sak for ombudet, som vi omtaler i **kapittel 10**.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Arbeidsgivere har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering, og redegjøre for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i årsberetningen eller årsbudsjettet. LDO fører tilsyn med at redegjørelsesplikten overholdes. I **kapittel 11** gis en gjennomgang av kontrollene for 2009. Ombudet har kontrollert likestillingsredegjørelsene til 40 kommuner, to departementer og fem virksomheter innen universitets- og høyskolesektoren.

På vei mot et helhetlig diskrimineringsvern?

Diskrimineringslovutvalget la sommeren 2009 frem forslag til en ny samlet lov mot diskriminering, NOU 2009: 14 «Et helhetlig diskrimineringsvern». I **kapittel 12** belyser vi ombudets standpunkt til noen av forslagene til diskrimineringslovutvalget, og som er tatt inn i ombudets høringssvar.



OMBUDETS ROLLE OG RETTSLIGE VERKTØY

3.1. ALTERNATIV TIL DOMSTOLENE

Ombudet skal være et alternativ til domstolene. Saksbehandlingen er i hovedsak enklere og raskere. Ombudet skal være et lavterskeltilbud. Det koster ingenting å få sin sak behandlet av ombudet, og det er heller ikke noe krav om at man har en advokat eller juridisk rådgiver til å representere seg. Selv om ombudets konklusjoner ikke kan tvinges gjennom, gir uttalelsene et godt grunnlag for at partene i saken kommer til en enighet. Mange klagesaker ender med at klager gis en økonomisk kompensasjon.

Mens ombudet gir ikke-bindende uttalelser, har Likestillings- og diskrimineringsnemnda vedtakskompetanse. Nemnda kan pålegge den ansvarlige å stanse eller rette opp det diskriminerende forholdet. Nemndas påleggskompetanse er imidlertid begrenset når det gjelder forvaltningens vedtak, og når det gjelder beslutninger om ansettelse. I slike tilfeller kan nemnda gi en uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen.

I saker der det ikke er mulig å vente til nemnda kan fatte et vedtak, fordi det ville være til skade for saken, har ombudet adgang til å fatte et rettslig bindende vedtak. Dette kan for eksempel være aktuelt når det gjelder stillingsannonser med et innhold i strid med diskrimineringslovgivningen. Dersom man skulle avvente nemndas behandling av slike saker, ville mest sannsynlig stillingen være besatt før et vedtak ble fattet. Det ville derfor være for sent å gripe inn og sikre en ansettelsesprosess basert på likebehandling.

3.2. LOVGRUNNLAG

Lovgrunnlaget til LDO følger av diskrimineringsombudsloven. Av diskrimineringsombudsloven følger at ombudet skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av:

- ♦ Likestillingsloven (lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene)
- ♦ Diskrimineringsloven (lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion m.v.)
- ♦ Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne)
- ♦ Arbeidsmiljøloven kapittel 13 (lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø. Arbeidstid og stillingsvern, med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-9)
- ♦ Eierseksjonsloven § 3a andre ledd (lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner)
- ♦ Husleieloven § 1-8 (lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler)
- ♦ Bustadbyggjelova (lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag)
- ♦ Burettslagslova (lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag)

3.3. PARTSHJELPER OG RETTENS VENN

Tvisteloven §§ 15-7 og 15-8 gir ombudet adgang til å opptre som partshjelper og «rettens venn». Å opptre som partshjelper innebærer at ombudet opptre i rettssaker sammen med den diskriminertes prosessfullmektig/advokat. Å opptre som rettens venn innebærer at ombudet gir retten nødvendig rettslig grunnlag for å utrede spørsmål om diskriminering.

Adgangen for ombudet til å opptre som partshjelper og rettens venn ble introdusert ved den nye tvisteloven som trådte i kraft 1. januar 2008. Ombudet opptrådte som partshjelper i en sak i 2008, som gjaldt diskriminering av en gravid arbeidstaker. Ombudet har ikke opptrådt som partshjelper eller rettens venn i 2009. Ombudet opptrådte imidlertid som partshjelp i en rettssak i februar 2010, som gjaldt diskriminering på grunn av alder og kjønn ved ansettelse. I begge sakene fikk arbeidstakerne medhold av retten i at de var blitt diskriminert, og de ble tilkjent oppreisning og erstatning.

3.4. HØRINGSINSTANS OG PÅDRIVER I POLITIKKUTFORMINGEN

En sentral del av ombudets arbeid er å uttale seg i forbindelse med relevante lovprosesser og øvrige politiske prosesser. Dette er en viktig del av ombudets arbeid som pådriver for å fremme likestilling og likebehandling.

Det er grunn til å fremheve at ombudet i 2009 har avgitt høringssvar til diskrimineringslovutvalgets innstilling, NOU 2009: 14 «Et helhetlig diskrimineringsvern». Innstillingen inneholder forslag til en ny samlet lov mot diskriminering, som skal erstatte gjeldende lovgivning dersom den blir vedtatt. Ombudets høringssvar til denne innstillingen er omtalt i et eget kapittel. Øvrige særlig relevante høringssvar er omtalt i det enkelte kapittel der de tematisk hører hjemme.



DOKUMENTASJON AV EGNE SAKER

4.1. TALLENES TALE

303 klagesaker ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2009. Dette er en økning på 75 prosent i forhold til i 2008, da antallet klagesaker var 173.

Økningen er i stor grad et resultat av den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som trådte i kraft 1. januar. 154 saker er klagesaker på diskrimineringsgrunnlaget funksjonsevne. Det klages mest over diskriminering i arbeidslivet. Ombudet mottar også et stort antall klager som gjelder manglende universell utforming.

Antall klage- og veiledningssaker etter registreringsår

	2007	2008	2009	TIL SAMMEN
Klagesaker	155	173	303	631
Veiledning	1 151	1 225	1 624	4 000
TIL SAMMEN	1 306	1 398	1 927	4 631

TABELL 4.1

I 2009 kom det inn 303 klagesaker og 1624 veiledningssaker til ombudet. Tabell 4.1 viser at økningen i antall klagesaker fra 2008 til 2009 er betydelig, da ombudet i 2008 mottok 173 klagesaker. De sakene ombudet mottar, er antakelig ikke representative for omfanget av diskriminering i det norske samfunnet. Ikke alle som opplever diskriminering henvender seg til LDO. Det kan være flere grunner til dette. For det første må den som klager kjenne til LDO. For det andre må vedkommende vurdere kostnadene med å klage, motpartens reaksjoner på at man har klaget, samt tidsbruk og andre påkjenninger knyttet til å stå i en slik prosess.

4.2. REGISTRERING

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

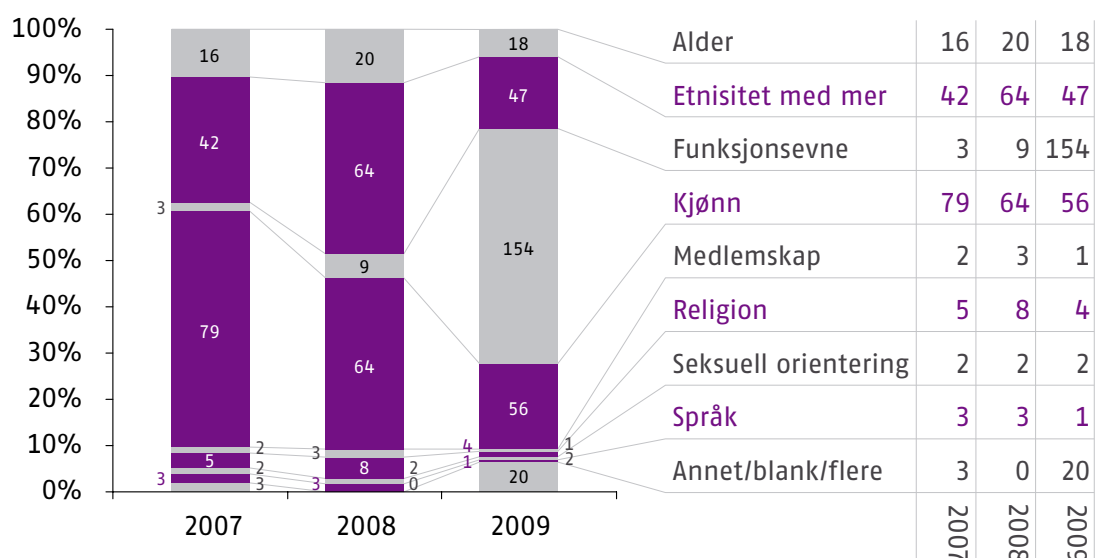
I alle saker registrerer LDO opplysninger om diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde, samt hvordan saken er brakt inn for LDO. I klagesaker registreres opplysninger om den som klager, om den innklagede og om sakens utfall. Følgende diskrimineringsgrunnlag registreres: kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og annet.

4.3. KLAGESAKER

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

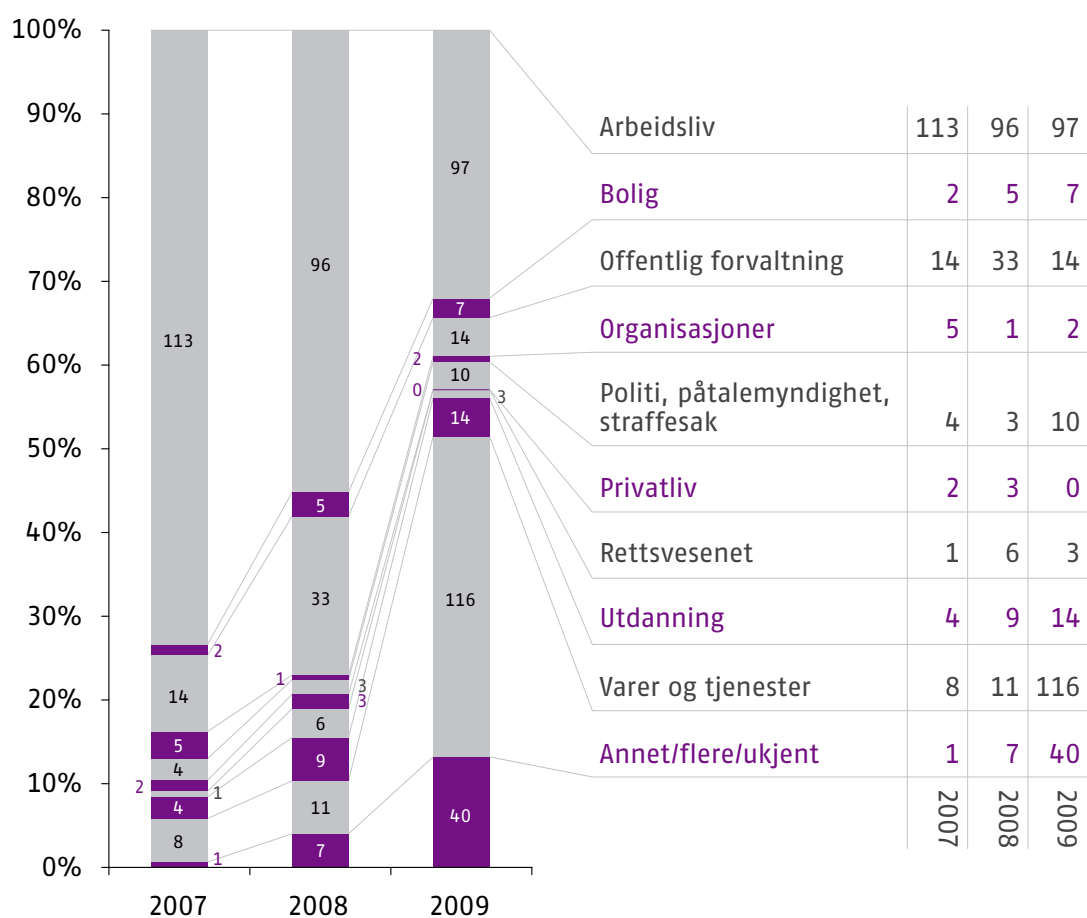
Figur 4.1 viser at en stor del av den betydelige økningen i antallet klagesaker fra 2008 til 2009 kan forklares med et stort antall klagesaker etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Av figur 4.1 fremgår også at en betydelig andel av de klagesakene som bringes inn for ombudet gjelder diskriminering på grunn av kjønn eller etnisitet.

Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag og saksår



FIGUR 4.1

Klagesaker etter samfunnsområde og saksår



FIGUR 4.2

4.4. UTFALL I KLAGESAKER

En klagesak kan få ulike utfall: uttalelse om det har forekommet brudd på diskrimineringslovgivningen eller ikke, eller at saken enten henlegges eller avvises.

Registrerte utfall i klagesaker etter året for uttalelse

	2007	2008	2009	TOTALT
Uttalelse	88	80	98	319
Uttalelse med varsel om hastededtak	15	3	12	39
Hastededtak	0	0	4	4
Uttalelse etter omgjøring	0	2	1	3
Henleggelse	51	23	42	129
Avvisning	3	8	9	24
	157	116	166	518

TABELL 4.2

Ombudets uttalelser, henleggelse og avvisninger kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving.

Tabell 4.3: Saker brakt inn for likestillings- og diskrimineringsnemnda etter diskrimineringsgrunnlag og år for saksinntak

GRUNNLAG	2006	2007	2008	2009	TOTALT
Kjønn	37	14	10	3	64
Etnisitet med mer	8	11	6	2	27
Alder	5	3	2	0	10
Funksjonsevne	0	0	0	1	1
Seksuell orientering	0	1	0	0	1
Religion	0	0	1	2	3
Språk	3	1	0	0	4
Medlemskap	1	0	2	0	3
Annet/blank/flere	1	1	0	0	2
TOTALT	55	31	21	8	115

NOTE

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler kun saker som har vært behandlet hos Likestillings- og diskrimineringsombudet. Tabellen viser saker behandlet av nemnda etter året saken er første gang registrert hos ombudet, og altså ikke hvor mange saker som er oversendt per år.

TABELL 4.3

4.5. SAKSBEHANDLINGSTID

Den juridiske saksbehandlingstiden varierer, avhengig av hvilket utfall saken får, og av sakens kompleksitet. Saker som faller utenfor ombudets mandat, avvises normalt innen få uker. Kompliserte saker tar betydelig lengre tid. Den store pågangen av klagesaker i 2009 gjenspeiles i lengre saksbehandlingstid.

Saksbehandlingstid klagesaker – ferdige og uferdige saker

TID	ÅR FOR SAKSREGISTRERING			TIL SAMMEN
	2007	2008	2009	
Under 3 mnd	27%	15%	17%	25%
Fra 3 til 6 mnd	14%	12%	10%	16%
Fra 6 til 9 mnd	33%	33%	9%	22%
Over 9 mnd	23%	22%	1%	11%
Under arbeid	3%	17%	64%	25%
	100%	100%	100%	100%

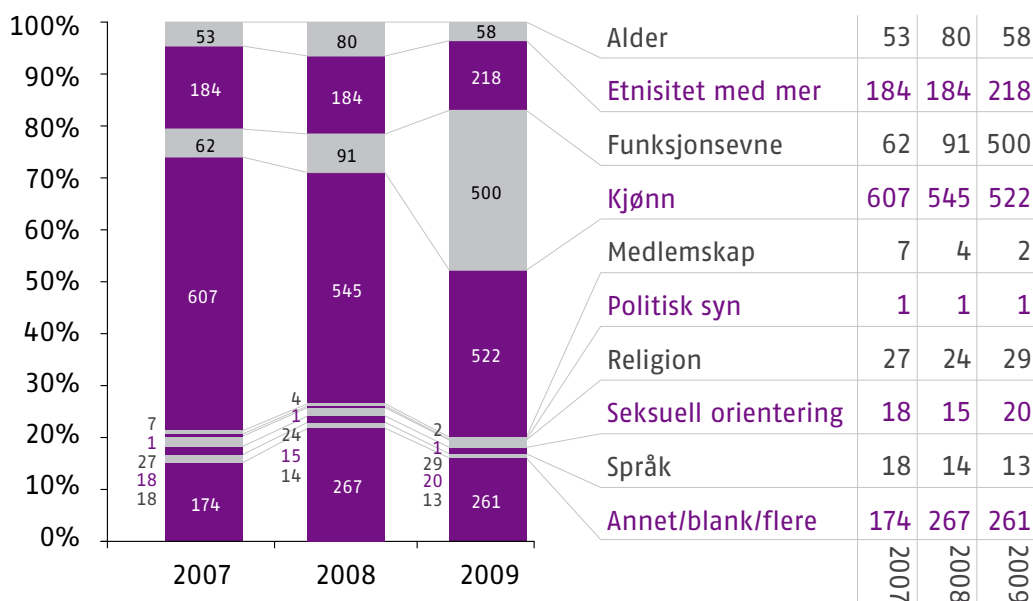
TABELL 4.4

4.6. VEILEDNINGSSAKER

I en typisk veiledningssak tar en person kontakt med LDO for å høre om en praksis på en arbeidsplass er lovlig, eller om et regelverk er i strid med diskrimineringslovgivningen. Arbeidstakerorganisasjoner og øvrige interesse- eller medlemsorganisasjoner, for eksempel funksjonshemmedes organisasjoner, tar også kontakt og fremmer klagesaker på vegne av medlemmer.

LDO registrerte totalt 1624 juridiske veiledningssaker i 2009.

Veiledningssaker etter diskrimineringsgrunnlag og saksår



FIGUR 4.3

4.7. SAKER ETTER DISKRIMINERINGS-GRUNNLAG, OMRÅDE OG SAKSÅR

Tidligere i dette kapitlet har vi referert til klagesaker og veiledningssaker, enten etter diskrimineringsgrunnlag eller samfunnsområde. Tabellene nedenfor sammenstiller dette materialet, slik at man i tabell 4.5 for eksempel kan se hvor mange klagesaker på diskrimineringsgrunnlaget kjønn ombudet har mottatt innen de ulike samfunnsområdene.

Tabell 4.6 følger samme inndeling, men viser veiledningssaker.

Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde og registreringsår

KLAGE		2007	2008	2009	TIL SAMMEN
KJØNN	TOTALT	79	64	56	199
	Arbeidsliv	66	46	40	152
	Bolig	0	2	0	2
	Offentlig forvaltning	5	6	4	15
	Organisasjoner	4	0	0	4
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	1	2	0	3
	Privatliv	1	2	0	3
	Utdanning	0	4	1	5
	Varer og tjenester	2	1	5	8
	Annet/flere/ukjent	0	1	6	7
ETNISITET MED MER	TOTALT	42	64	47	153
	Arbeidsliv	17	11	25	53
	Bolig	2	2	0	4
	Offentlig forvaltning	7	25	2	34
	Organisasjoner	1	1	0	2
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	3	1	6	10
	Privatliv	1	1	0	2
	Rettsvesenet	1	5	1	7
	Utdanning	4	4	5	13
	Varer og tjenester	6	9	2	17
	Annet/flere/ukjent	0	5	6	11
ALDER	TOTALT	16	20	18	54
	Arbeidsliv	16	18	18	52
	Offentlig forvaltning	0	2	0	2

FORTSETTER ➡

Veiledningssaker etter diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde og registreringsår

		2007	2008	2009	TIL SAMMEN
KJØNN	TOTALT	607	545	522	1 674
	Arbeidsliv	374	285	251	910
	Bolig	3	8	8	19
	Offentlig forvaltning	75	33	27	135
	Organisasjoner	11	10	4	25
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	1	3	3	7
	Privatliv	13	13	17	43
	Rettsvesenet	0	4	1	5
	Utdanning	15	15	10	40
	Varer og tjenester	49	37	43	129
	Annet/flere/ukjent	66	137	158	361
ETNISITET MED MER	TOTALT	184	184	218	586
	Arbeidsliv	55	58	65	178
	Bolig	4	7	6	17
	Offentlig forvaltning	50	22	27	99
	Organisasjoner	0	2	2	4
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	19	12	8	39
	Privatliv	2	3	6	11
	Rettsvesenet	0	1	2	3
	Utdanning	6	10	10	26
	Varer og tjenester	26	13	18	57
	Annet/flere/ukjent	22	56	74	152
ALDER	TOTALT	53	80	58	191
	Arbeidsliv	34	51	33	118
	Bolig	1	0	3	4
	Offentlig forvaltning	0	3	3	6
	Organisasjoner	0	1	0	1
	Privatliv	1	0	0	1
	Utdanning	2	1	2	5
	Varer og tjenester	7	11	3	21
	Annet/flere/ukjent	8	13	14	35
FUNKSJONS- EVNE	TOTALT	62	91	500	653
	Arbeidsliv	24	21	61	106
	Bolig	1	4	8	13
	Offentlig forvaltning	11	15	66	92
	Organisasjoner	2	1	3	6
	Politi, påtalemyndighet, straffesak	2	0	3	5
	Privatliv	1	0	8	9
	Rettsvesenet	0	0	4	4
	Utdanning	2	8	44	54
	Varer og tjenester	5	17	153	175
	Annet/flere/ukjent	14	25	150	189

FORTSETTER ➡



DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOVEN

5.1. UTVIDET RETTSLIG VERN MOT DISKRIMINERING

Den 1. januar 2009 trådte diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (DTL) i kraft. Loven gir vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, på alle samfunnsområder. Før ikrafttredelse av denne loven hadde personer med nedsatt funksjonsevne kun vern mot diskriminering i arbeidsforhold.

Ombudet har i løpet av 2009 mottatt et stort antall henvendelser om DTL. Ombudet har gitt skriftlig veiledning om loven, og holdt en rekke foredrag rundt i landet. Nedsatt funksjonsevne er det diskrimineringsgrunnlaget det har kommet inn flest klagesaker til ombudet på i 2009.

DTL er bygget opp etter samme mønster som likestillingsloven og diskrimineringsloven. Direkte og indirekte diskriminering er forbudt. Trakassering, instruks om å diskriminere eller trakassere og gjengjeldelse er også forbudt. Saklig begrunnet forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne er lovlig. Det er tillatt med positiv særbehandling som bidrar til likestilling.

DTL inneholder i tillegg en plikt til universell utforming for virksomheter som retter seg mot allmennheten. Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig. Skoler, kirker, legekantor, restauranter osv er pliktig til å sikre at de områdene som er tilgjengelig for folk flest er universelt utformet. Dette gjelder likevel bare så langt tilretteleggingen ikke vil utgjøre en *uforholdsmessig byrde* for virksomhetene.

Det følger også av DTL at arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, barnehager og kommuner har en plikt til å sikre rimelig individuell tilrettelegging. En sak om manglende individuell tilrettelegging må behandles av ordinære klageinstanser, som for eksempel fylkesmannen, før de kan behandles hos ombudet.

Det har vært særlig stor pågang av klager til ombudet på manglende generell tilrettelegging, såkalt universell utforming. Både kommunale/statlige virksomheter og private er blitt klaget inn til ombudet for manglende universell utforming. I noen av sakene har ombudet konkludert med at virksomhetene har brutt plikten til å sikre universell utforming. Dette har ombudet gjort også i saker hvor virksomhetene ikke har svart på ombudets henvendelser. I andre saker har ombudet kommet til at det vil være uforholdsmessig byrdefullt for virksomhetene å gjøre nødvendige utbedringer. Ombudet har derfor konkludert med at loven ikke er brutt.

Ombudet har også henlagt en rekke av klagesakene etter DTL. Noen av sakene er blitt henlagt fordi det har vist seg at problemene har skyldtes misforståelser mellom partene. I andre tilfeller har virksomheten rettet opp problemet underveis i klageprosessen. Ytterligere saksbehandling har derfor ikke vært nødvendig.

5.2. HØYT ANTALL HENVENDELSER TIL OMBUDET

Svært mange av klagesakene som ble brakt inn for ombudet i 2009 gjaldt diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Dette gjaldt hele 154 av totalt 303 klagesaker. Tabell 5.1 viser hvordan sakstilfanget på diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne har økt siden diskriminerings- og tilgjengelighetslovens ikrafttredelse. Svært mange av disse klagesakene gjelder manglende universell utforming.

Saker som gjelder nedsatt funksjonsevne etter sakstype og saksår

	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Klage	2	3	9	154	168
Veiledning	27	62	91	500	680
TOTAL	29	65	100	654	848

TABELL 5.1

Funksjonshemmedes organisasjoner har vært aktive med å sende inn klagesaker etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Som det fremgår av tabell 5.2 er det merkbart flere saker som bringes inn for ombudet av organisasjonene på grunnlaget nedsatt funksjonsevne enn på andre grunnlag. Disse organisasjonene har vært aktive pådrivere overfor politikerne og myndighetene for å få loven vedtatt, og ombudet merker at organisasjonene også tar loven aktivt i bruk.

Klagesaker 2009, antall og andel klaget inn av organisasjoner (fagforening, forening, foretak, organisasjon, offentlig virksomhet), utvalgte grunnlag

	FUNKSJONS EVNE	RELIGION	KJØNN	ETNISITET MED MER	ALDER
Antall klaget inn av organisasjoner	50	1	8	3	0
Prosent av sakene klaget inn av organisasjoner	31,3%	25,0%	13,1%	6,3%	0,0%

TABELL 5.2



FOTO: ANNIKEN SCHIØLL

– Vi må ha en mye større andel med lavterskelbusser, trikker, tog og tilgjengelige holdeplasser/stasjoner før rullestolbrukere kan reise kollektivt uten å planlegge veldig nøye, sier Janne Skei i samfunnsavdelingen i NHF.

5.3. ET UTILGJENGELIG SAMFUNN

Det står ganske dårlig til når det gjelder universell utforming i det norske samfunnet. Nestleder Janne Skei i samfunnsavdelingen i Norges Handikapforbund anslår at mellom 70 og 80 prosent av alle arbeidsplasser har fysiske barrierer som begrenser valgfriheten til personer med nedsatt funksjonsevne.

Hovedgruppen av Norges Handikapforbunds medlemmer er bevegelseshemmede.

– Jeg vil anslå at mellom 70 og 80 prosent av alle arbeidsplasser i Norge har en eller annen form for fysiske barrierer som begrenser valgfriheten. Det betyr at selv om kompetansen er på plass – hvis arbeidstedet er utilgjengelig – så kan man enten ikke jobbe der, eller så må det gjøres en jobb med tilrettelegging, sier nestlederen i NHF, Janne Skei. For arbeidsgiveren blir det et valg mellom å ansette en som det ikke trengs tilrettelegging for, eller en som det vil koste tid og penger å få satt i arbeid.

Skoler

Når skolene er fysisk utilgjengelige, kan personer med nedsatt funksjonsevne heller ikke ta den utdanningen de ønsker. De må søke seg til skoler der det er *mulig* å studere.

Nye skoler er i større grad tilgjengelige, selv om heller ikke de er optimale.

– Men mange av skolene våre er utrolig gamle. Det gjelder vel mest i grunnskolen. Universiteter og høyskoler er bedre, men i de fleste skolebygg er det fysiske barrierer, fastslår Skei.

Reise, kafé

Norges Handikapforbund gjorde undersøkelser for noen år siden der de fant at i landet generelt var åtte av ti kafeer og restauranter utilgjengelige for rullestolbrukere. I Oslo gjaldt det ni av ti.

En stor del av transportnettet er også utilgjengelig for bevegelseshemmede.

– Det er kommet enkelte lavterskelbusser og noen holdeplasser som er tilrettelagt. Men alt må jo matche for at du skal kunne bruke kommunikasjonsnettet. I dag er det slik at rullestolbrukere må planlegge veldig nøye. «Der kan jeg gå av, men ikke der. Jeg må reise noen stasjoner ekstra for å komme av når jeg skal hjem» osv. Før mange av stasjonene er universelt utformet, er det vanskelig å foreta noen impulsiv reise, sier Skei.

Klager

Flere av Norges Handikapforbunds ca. 18 000 medlemmer har klaget til Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2009.

– Jeg tror stadig flere vil klage, sier Skei, for det er forferdelig frustrerende å være en del av et samfunn hvor du hele tiden blir ekskludert. Forbundet står selv bak flere av klagesakene som gjelder diskriminering og manglende tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne.

– Vi har meldt inn et rådhus. Ja, faktisk har vi klaget på to! Ett sentralt i forbundet og ett som regionkontoret i Trøndelag har klaget inn. Vi er av den oppfatning at kommunene har et ekstra stort ansvar for å sikre tilgjengelighet.

Over 70 prosent av de offentlige bygningene er utestengende. Det er ganske mye! Rådhus og NAV-kontorer er bedre enn gjennomsnittet. De er minst verst.

Den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er et etterlengtet verktøy. Våre medlemmer har ikke resignert. Endelig er det ikke bare slik at de *har* rett, men nå kan de *få* rett, sier Janne Skei.

Når det gjelder hva bedrifter og virksomheter må gjøre for å imøtekomme kravene om universell utforming, er uforholdsmessighetsvurderingene et sentralt punkt. Vi er veldig spente på hvor grensene vil gå. Det må først behandles en del saker før en kan få et bilde av det. Vi er opptatt av retningslinjene for økonomi. Hvor mye tilrettelegging kan man kreve i forhold til virksomhetens økonomi?

Ideelt utformet

Et universelt utformet samfunn er uten fysiske barrierer, der alle følger den samme strømmen og bruker de samme tjenestene og omgivelsene. Den teknologiske utviklingen vil kunne bidra til at mye av det spesielle forsvinner, slik at man slipper å bli stigmatisert for eksempel ved å være avhengig av spesielle heisinnretninger, tror Skei.

Det finnes ikke noen mønsterkommune i Norge når det gjelder universell utforming.

Kristiansand har jobbet lenge med det. Men det er mer enn nok fysiske barrierer i Kristiansand også. Rogaland fylkeskommune har vært opptatt av universell utforming i fylket gjennom flere år, særlig i samferdselssektoren, og har nærmet seg utfordringen på en systematisk måte.

Skei sier at det er i USA det først ble satt fokus på tilgjengelighet. Der fikk man en lov om fysisk tilgjengelighet innen samferdsel i 1990. Loven inneholder forpliktende handlingsplaner og tidsfrister for tilrettelegging på ulike områder (IKT, Bygg- og uteområder samt samferdsel.)

– Det som er positivt, og gir håp, er at når det gjelder nye bygg og uteområder, så koster det ikke så mye med tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne, hvis planene er med i betraktning fra begynnelsen av.

5.4. KLAGESAKER OM UNIVERSELL UTFORMING

5.4.1. Uforholdsmessighetsbegrensningen

Sak 09/52
Ving Norge

Norges Handikapforbund (NHF) klaget på at butikken til Ving Norge AS (Ving) i Karl Johans gate ikke var universelt utformet. Nivåforskjell mellom gateplan og inngangsparti var 14 cm. Ombudet konkluderte med at nivåforskjellen gjorde at butikken ikke var universelt utformet. Like etter ombudets uttalelse bekreftet Ving at inngangspartiet skulle tilpasses. Ni måneder etter ombudets første uttalelse er partene enda ikke enige om hvilke tiltak som skal utføres for å sikre universell utforming av butikkens hovedløsning.

Saken var den første ombudet behandlet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. NHF viste til at nivåforskjellen på 14 cm mellom gateplan og inngangsdør gjør at rullestolbrukere ikke kommer inn i butikken.

Ombudet viste til at det av veiledning til teknisk forskrift til plan- og bygningsloven følger at anbefalt terskelhøyde for inngangsdører ikke bør være høyere enn 2,5 cm for å være anvendelige for personer med nedsatt bevegelsesevne. Ombudet kom derfor til at inngangspartiet ikke var universelt utformet.

Ombudet vurderte så om det ville utgjøre en uforholdsmessig byrde for Ving å utbedre inngangspartiet. Ombudet uttalte at en ikke kunne omgå kravet til universell utforming ved å henvise kunder i rullestol til en annen butikk 500 meter fra lokalene. Ombudet mente også at Ving ikke i tilstrekkelig grad hadde sannsynliggjort at butikken ikke hadde ressurser til utbedring av inngangspartiet. Ombudet kom derfor til at Ving handlet i strid med DTL § 9.

I etterkant av ombudets uttalelse har Ving og NHF forsøkt å komme til enighet om hvordan inngangspartiet kan utbedres for å sikre universell utforming. Ving har vært bistått av arkitekt. Ving mener den beste løsningen samlet sett vil være en rampe med stigningsgrad 1/8. NHF krever en løsning som fører til stigningsgrad 1/12.

5.4.2. Universell utforming av vernede bygg

Sak 09/473
Røros Rådhus

Røros rådhus er et vernet bygg etter kulturminneloven. Bygget er kontor for ordfører, rådmann og oppvekstsjef i kommunen. Norges Handikapforbund (NHF) klaget på at både første og andre etasje i rådhuset ikke var tilgjengelig for personer med nedsatt bevegelsesevne.

Hovedinngangen til rådhuset bestod av trapp uten rampe. Det var også vanskelig for rullestolbrukere å få tilgang til møterommet i første etasje. Resepsjonen for publikums-mottak var lagt til annen etasje. Kontorene til ordfører, rådmann og oppvekstsjef var plassert i annen etasje.

Røros kommune erkjente at rådhuset ikke var universelt utformet. Kommunen la frem et forslag om å gjøre første etasje tilgjengelig, men ikke andre etasje. Kommunen viste til

at rådhuset er et fredet bygg, og at utbedring av både første og andre etasje ville koste for mye. Ombudet har ikke konkludert endelig i saken.

Siden rådhuset er et fredet bygg måtte kommunen legge frem saken for fylkeskonservatoren. Fylkeskonservatoren mente det var mulig å gjøre første etasje i rådhuset universelt utformet. Fylkeskonservatoren la likevel vekt på at det er viktig at et slikt tiltak får en kvalitet i design og utførelse som står i stil med bygningen. De oppfordret kommunen til å søke råd om detaljutførelse hos en arkitekt.

Kommunen la frem et løsningsforslag for ombudet. Forslaget gikk ut på å sikre generell tilgjengelighet til første etasje i rådhuset. Kommunen ville etablere en rampeløsning ved trappen og hovedinngangen. Videre ville kommunen installere en rampeløsning innendørs slik at møterommet i første etasje ble tilgjengelig for rullestolbrukere. Resepsjonen skulle flyttes fra andre til første etasje.

Kommunen mente det ville bli for kostbart å sikre generell tilgjengelighet til kontorene i andre etasje. Kommunen viste til at det kun var i spesielle tilfeller at innbyggerne i kommunen har behov for kontakt med personene med kontorer i andre etasje.

Ombudet har ikke konkludert endelig i saken, men har gitt en foreløpig vurdering av ulike løsninger for å bedre tilgjengeligheten. Etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er det kun de delene av virksomheten som er rettet mot allmennheten som er omfattet av kravet til universell utforming. Ombudet legger vekt på at kontorene i andre etasje ikke er rettet mot allmennheten. Videre legger ombudet vekt på at rådhuset er underlagt særlige vernehensyn. Den endelige uttalelsen i denne saken vil ombudet komme med når Røros kommune har fremlagt dokumentasjon for hvilke utbedringer som er gjort.



Rådmann Henrik Grønn i Røros kommune liker løsningen som vil gjøre første etasje i det verneverdige rådhuset tilgjengelig med rampe.

FOTO: RØROS KOMMUNE

5.4.3. VERNEVERDIG, MEN TILGJENGELIG

Det er ikke bare lett å være tilgjengelig for alle når man sitter i et verneverdig rådhus fra 1700-tallet. Rådmann i Røros kommune, Henrik Grønn, er glad for at kommunen nå har funnet en løsning som sikrer tilgjengeligheten uten å ødelegge det staselige bygget.

I februar 2009 klaget Norges Handikapforbund Røros kommune inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet. Handikapforbundet mente rådhuset i byen var utilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne, og dermed i strid med den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Klagen kom ikke overraskende på rådmann Henrik Grønn.

– Det kom vel ikke uventet, men jeg må likevel si at vi opplevde kravene som kom som noe bastante, og kunne kanskje, på bakgrunn av vår redegjørelse, ønsket mer forståelse for at vi driver i en levende verdensarv og et fredet bygg, sier Grønn. Han har likevel ingen problemer med å skjønne at spørsmålet om tilgjengelighet er viktig for Handikapforbundet.

– Vi har all forståelse for at det ønskes best mulig tilgjengelighet, og ser jo at rådhuset på Røros kan være et godt objekt å prøve lovverket på, sier han.

Det er bare ordføreren, rådmannen og oppvekstsjefen som i dag har kontorer i det gamle rådhuset. Kommunens servicekontor og andre publikumsrettede tilbud holder til i et annet bygg. Dette bygget har full tilgjengelighet. Hvis noen har behov for å snakke med rådmannen eller ordføreren, men har problemer med å komme seg inn på rådhuset, har løsningen til nå vært å avholde møtet på et kontor eller møterom i det

andre bygget. I følge Grønn har det imidlertid ikke vært en veldig aktuell problemstilling.

Etter at saken ble klaget inn for LDO har kommunen likevel bestemt seg for å gjøre selve rådhuset mer tilgjengelig. De planlegger nå å bygge en rampe på baksiden av huset, slik at skranken og møterommene i første etasje blir tilgjengelige for alle kommunens innbyggere. LDO har gjort en foreløpig vurdering av kommunens løsningsforslag, og kommet fram til at dersom kommunen sikrer at første etasje blir tilgjengelig på denne måten, vil rådhuset kunne være i samsvar med lovens krav. Handikapforbundet ønsket opprinnelig at også kontorene i andre etasje skulle gjøres tilgjengelige, men fikk ikke medhold av ombudet på dette punktet. Rådmannen synes den planlagte løsningen er et godt kompromiss mellom verne- og tilgjengelighetshensyn.

– Vi ønsker at den gamle bergstaden skal være et levende samfunn, og vern gjennom bruk er et sentralt element. Da må man veie det reelle behovet for tilgjengelighet opp mot de verdier som ligger i å ta vare på den fredete bygningen. Hvis ikke kan det beste faktisk bli det godes fiende. Og i dagens kommunale virkelighet er det i hvert fall ikke rådhus en bør bruke mest penger på, avslutter Grønn.

5.4.4. Midlertidige forhold

Sak 09/934 **Reitan Servicehandel**

Uforholdsmessig byrdefullt – dårlig økonomi og kort tid igjen av leiekontrakt

En privatperson klaget på manglende universell utforming av inngangspartiet til en 7-Eleven butikk/kiosk. Selv om inngangspartiet ikke var universelt utformet konkluderte LDO med at virksomheten ikke brøt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (DTL) § 9. Ombudet mente det ville være uforholdsmessig byrdefullt for virksomheten å utbedre inngangspartiet. Ombudet viste til at det var kort tid igjen av virksomhetens leiekontrakt.

Utenfor lokalene til 7-Eleven på Røa var det en trapp som gjorde det vanskelig for personer med nedsatt bevegelsesevne å komme inn i butikken. Virksomheten erkjente at inngangspartiet ikke var universelt utformet. Virksomheten mente likevel at utbedring av inngangspartiet ville være for kostbart da virksomheten gikk med underskudd. Leiekontrakten for lokalene var også midlertidig. Leieperioden varte frem til juli 2010.

Ombudet uttalte at en butikk har plikt til å sikre at inngangspartiet er universelt utformet, da dette er en del av en virksomhets hovedløsning.

Virksomheten erkjente at inngangspartiet ikke var universelt utformet. En rullestol-rampe ville også være for bratt i dette tilfellet.

Den sentrale vurderingen for ombudet var derfor om utbedring ville være uforholdsmessig byrdefullt for virksomheten. Ombudet fant at det på daværende tidspunkt ville være uforholdsmessig byrdefullt for Reitan Servicehandel å utbedre inngangspartiet. Det avgjørende for ombudets konklusjon var at virksomheten hadde lagt frem tall som viste at butikken gikk med underskudd. Ombudet la også vekt på at det var kort tid igjen av virksomhetens leiekontrakt. Reitan Servicehandel hadde bekreftet overfor ombudet å ta hensyn til plikten til universell utforming ved inngåelse av ny leiekontrakt.

Sak 09/1052 **Frøya/Hitra legesenter**

Uforholdsmessig byrdefullt – virksomheten flytter til nye lokaler

Norges Handikapforbund (NHF) klaget på manglende universell utforming av parkeringsplass, inngangsparti og toaletter ved Frøya/Hitra legesenter. LDO konkluderte med at kommunen var forpliktet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven til å sikre at personer med nedsatt bevegelsesevne kom inn hovedinngangen. Å utbedre toalett-fasilitetene ville imidlertid bli for kostbart. Virksomheten skulle i løpet av kort tid flytte til et annet bygg.

NHF anførte at verken parkeringsplass, inngangsparti eller toalettene på det kommunale legesenteret oppfylte kravet til universell utforming i DTL. NHF mente det var for få parkeringsplasser for personer med nedsatt bevegelsesevne tilknyttet legesenteret. De få plassene som var reservert var for langt unna inngangen til legesenteret. Videre mente NHF at inngangspartiet ved legesenteret ikke kunne benyttes av personer med nedsatt bevegelsesevne fordi døren var tung og hadde ikke automatisk døråpner. NHF anførte også at toalettfasilitetene på legesenteret ikke tilfredstilte kravene i DTL. NHF viste til at plasseringen av HC-toalettet hindret diskresjon for de som tok blodprøver ved senteret.

Ombudet vurderte først om kommunehuset var universelt utformet. Ombudet fant at området utenfor legesenteret og parkeringsplassene var universelt utformet. Når det gjaldt hovedinngangen mente ombudet det ikke var tilstrekkelig til å oppfylle lovens

krav at det fantes en annen inngang som kunne benyttes. Ombudet viste til at det er hovedløsningen som skal være tilgjengelig. Hovedinngangen til kommunehuset oppfylte dermed ikke kravet til universell utforming. Toalettfasilitetene ble heller ikke regnet for å være i tråd med kravet til universell utforming i § 9.

Etter DTL § 9 er en virksomhet rettet mot allmennheten forpliktet til å sikre universell utforming så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde. Ombudet vurderte derfor om det ville være uforholdsmessig byrdefullt for kommunen å utbedre hovedinngangen og toalettene.

Ombudet mente at utbedring av toalettfasilitetene ville innebære for store kostnader. Legesenteret skulle i løpet av våren 2010 også flytte til et annet bygg. Ombudet fant derfor at en ikke kunne kreve at kommunen bygget om toalettfasilitetene. Ombudet understreket at kommunen var pliktig til å gjøre det som var mulig for at toalettene ble tilgjengelige for personer med nedsatt funksjonsevne.

For hovedinngangen viste ombudet til at denne kunne utbedres ved at en automatisk døråpner ble installert. Ombudet innhentet opplysninger om at automatisk døråpner og montering av denne ville koste ca. 22 000 kroner. Ombudet mente det var mulig for kommunen å gjennomføre dette. Ombudet konkluderte med at kommunen var forpliktet til å sikre at hovedinngangen ble tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne.

5.4.5. Når virksomheten ikke svarer

Sak 09/49 Game Stop

Virksomheten Game Stop ble klaget inn for ombudet. Ombudet konkluderte med at Game Stop bryter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Inngangspartiet var ikke tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne. Game Stop svarte aldri på ombudets henvendelser. Game Stop sannsynliggjorde dermed ikke at utbedring av inngangspartiet ville være uforholdsmessig byrdefullt.

Norges Handikapforbund (NHF) klaget på nivåforskjell mellom bakkenivå og inngangsdør i en av virksomhetens butikker. NHF mente nivåforskjellen førte til at rullestolbrukere ikke kom seg inn i butikken. Ombudet besøkte butikken. Ombudet mente den ikke var tilrettelagt for rullestolbrukere. Det var flere trappetrinn mellom gateplan og butikken. Inngangspartiet var heller ikke stort nok til at rullestolbrukere kunne ta seg inn gjennom inngangsdøren (manglende snusirkel). Ombudet skrev flere brev til Game Stop og ba om redegjørelse. Game Stop svarte aldri på ombudets henvendelser. Virksomheten sannsynliggjorde dermed ikke at det ville være uforholdsmessig byrdefullt å tilrettelegge inngangspartiet. Ombudet konkluderte dermed med at Game Stop brøt plikten til universell utforming etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Game Stop har i etterkant av ombudets uttalelse tatt kontakt med ombudet, og meddelt at de vil utbedre lokalene slik at de blir tilgjengelige. Saken er dermed fremdeles under behandling.

5.5. FORBUD MOT DISKRIMINERING

Sak 08/1738 **Bom i borettslag**

Et borettslag hadde satt opp syv bomber på borettslagets område. Bombene hindret en mann med nedsatt bevegelsesevne i å bruke tilrettelagt transport for funksjonshemmede (TT). Ombudet konkluderte med at borettslaget handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Mannen var avhengig av elektrisk rullestol. Han brukte ordningen med tilrettelagt transport for funksjonshemmede. Borettslaget hadde satt opp bombene for å ivareta sikkerheten til barna i borettslaget. Det hadde tidligere vært mye trafikk i området. For å åpne bombene måtte en ha tilgang til en såkalt Oslo-nøkkel. Ikke alle sjåfører i Oslo Taxi hadde tilgang til Oslo-nøkkelen. Oslo Taxi ønsket heller ikke å utstyre alle sine sjåfører med nøkkel. Dette gjorde at mange TT-taxier ikke kom helt frem til mannens bolig. Mannen måtte da selv komme seg forbi bombene i elektrisk rullestol, og ned til taxiene. Dette var særlig vanskelig om vinteren når det var mye snø ute.

Ombudet uttalte at det å sette opp bomber i borettslag er en nøytral handling. Saken reiste derfor spørsmål om indirekte diskriminering av personer med nedsatt bevegelsesevne. Ombudet mente bombene førte til at personer med nedsatt bevegelsesevne fikk redusert sin frihet. Bombene gjorde det særlig vanskelig for mannen å benytte seg av tilrettelagt transport. Ombudet fant derfor at bombene stilte personer med nedsatt bevegelsesevne dårligere enn andre beboere i borettslaget.

Ombudet vurderte så om forskjellsbehandlingen var lovlig, det vil si om forskjellsbehandlingen var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Ombudet uttalte at hensynet til å ivareta barnas sikkerhet i utgangspunktet var et saklig formål. Ombudet mente likevel at borettslaget hadde mulighet til å sette opp bomber som var selvlukkende, og hvor en ikke trengte Oslo-nøkkel for å åpne bombene. Ombudet mente også at borettslaget hadde ressurser til å erstatte bombene med selvlukkende bomber. Et slikt tiltak ville dermed ikke være uforholdsmessig inngripende overfor borettslaget. Borettslaget hadde dermed handlet i strid med DTL § 4.

Sak 09/119 **Bom i sameie**

En kvinne klaget til ombudet på at et boligsameie hadde satt opp en bom det var vanskelig å åpne. Ombudet konkluderte med at sameiet handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

I et boligsameie med 246 leiligheter var det satt opp bomber for å redusere trafikken på området. En bom var tung slik at den var vanskelig å åpne for personer i rullestol.

Etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er det forbudt å praktisere en ordning som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre. Det første spørsmålet ombudet tok stilling til var om bommen førte til at personer med nedsatt bevegelsesevne stilles dårligere enn andre. Ombudet uttalte at det i utgangspunktet er en nøytral handling å sette opp en bom. Ombudet mente likevel at bommen kunne hindre bevegelsesfriheten til personer med redusert bevegelsesevne. Det avgjørende for ombudet var at det ikke var mulig for kvinnen å åpne bommen uten assistanse. Den hindret klager i å komme seg til og fra sitt hjem. Ombudet fant derfor at ordningen med bommen stilte personer med nedsatt bevegelsesevne dårligere enn andre.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er likevel legitimt. Ombudet mente at boligsameiets ønske om å begrense trafikken av hensyn

til barna i boligsameiet var et saklig formål. Ombudet vurderte så om ordningen med bommen var nødvendig for ivareta formålet. Ny bom som ville være lettere å betjene for de fleste ville koste 30 000 kroner å anskaffe. Det var 246 leiligheter i sameiet. Ombudet la vekt på at ny bom ville utgjøre en lav kostnad for den enkelte leilighet. Ombudet fant derfor at det ikke var nødvendig å beholde den eldre og tunge bommen for å ivareta barnas sikkerhet.

Boligsameiet ga i ettertid ombudet tilbakemelding om at det vil rette seg etter ombudets uttalelse. Sameiet vil i samråd med klager vurdere alternative løsninger.

Sak 09/342

Parkering i borettslag

En kvinne med dårlig hjertekapasitet og som venter på hjertetransplantasjon fikk ikke parkere bilen sin i nærheten av boenheten sin. LDO konkluderte med at borettslaget kvinne bodde i diskriminerte henne.

Kvinnen har grunnet sin nedsatte hjertekapasitet fått anslått av sin lege at maks gangdistanse for henne er 50 meter uten stigning. Kvinnen søkte derfor borettslaget om tillatelse til å parkere bilen utenfor huset sitt. Borettslaget avsto hennes søknad. Borettslaget viste til at det av hensyn til barna i borettslaget ikke var ønskelig med mer trafikk i området. Det var likevel tillatt å kjøre til og fra boenhetene for av/pålessing av varer. Det var også noen husstander i borettslaget som allerede hadde tillatelse til å parkere utenfor boenhetene.

Kvinnen kom med flere alternative løsninger. Hun foreslo blant annet at det ble opparbeidet en parkeringsplass på baksiden av hennes boenhet. Ingen av løsningene ble god tatt av borettslaget. Borettslaget foreslo å opparbeide felles parkeringsplasser for personer med nedsatt bevegelsesevne. Disse ville være 80 meter fra kvinnens bolig.

Ombudet vurderte om borettslagets generelle praksis om ikke å innvilge parkeringstillatelse utenfor boenhetene var i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4. Ombudet mente at borettslagets praksis førte til at kvinnen ble stilt dårligere enn andre. Ombudet viste til at parkeringsplassene borettslaget tilbød lå mer enn 50 meter unna hennes boenhet, hvilket var lenger enn hennes maksimale gangdistanse. Kvinnen ville ha vanskeligheter med å komme seg dit alene.

Ombudet vurderte om forskjellsbehandlingen likevel var lovlig, det vil si om forskjellsbehandlingen var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Ombudet fant at hensynet til å ivareta barns sikkerhet, og å ivareta estetiske hensyn, i utgangspunktet var saklige formål. Ombudet vurderte så om borettslagets manglende individuelle vurdering av parkeringssøknader, virket uforholdsmessig inngripende for personer med nedsatt funksjonsevne. Ombudet foretok her en avveining av det positive formålet ved at kvinnen fikk parkere nær boenheten sin, mot den negative virkningen parkeringen kunne få for de andre andelseierne i borettslaget. Ombudet fant at det ville virke uforholdsmessig inngripende å nekte kvinnen å parkere på et av parkeringsalternativene. Ombudet konkluderte derfor med at borettslaget hadde handlet i strid med DTL.

Saken er brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Sak 09/1352

Avvisning av blind restaurantgjest med førerhund

En mann med nedsatt synsevne ble nektet adgang til en restaurant fordi han hadde med førerhund. LDO kom til at restauranteieren hadde brutt forbudet mot indirekte diskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Restauranten erkjente at mannen ikke fikk ta med seg førerhunden inn i lokalet. Restauranten viste til at de av helsemessige årsaker ikke tillot noen hunder i restauranten. Det ble laget mat i lokalene, og hunder var derfor ikke akseptabelt.

Ombudet uttalte at praksisen om å forby hunder var tilsynelatende nøytral. Den gjelder generelt for alle hundeeiere. Saken reiste derfor spørsmål om indirekte diskriminering. Ombudet la vekt på at en blind person er avhengig av sin førerhund. Ombudet mente mannen ble stilt dårligere enn andre gjester da han ikke fikk ta med førerhunden inn i restauranten.

Ombudet tok så stilling til om forskjellsbehandlingen likevel var lovlig. Det vil si om den var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Ombudet la vekt på at det i forskrift om næringsmiddelhygiene § 27 fjerde ledd slås fast at førerhunder ikke omfattes av forbudet mot å ta pelsdyr inn i lokaler hvor det lages mat. Ombudet la vekt på at forskriften er en del av norsk lov som restauranter i Norge må overholde. Ombudet mente avvisningen av gjesten ikke var saklig. Restauranten hadde handlet i strid med forbudet mot indirekte diskriminering i DTL § 4.

Sak 09/1293 ***Avvisning av rullestolbruker på kafé***

En mannlig rullestolbruker ble nektet adgang til en kafé. Mannen mente årsaken var at han satt i rullestol. LDO kom til at det ikke var grunn til å tro at avvisningen av mannen skyldes at han satt i rullestol.

Mannen viste til at han en formiddag ble nektet adgang til en kafé. Mannen hevdet eieren av kafeen ikke ønsket rullestoler i lokalet fordi han nettopp hadde vasket gulvet. Mannen viste til at eieren av kafeen låste døren til kafeen fra innsiden.

Kafeeieren bestred at mannen ikke fikk adgang til kafeen fordi han satt i rullestol. Kafeeieren viste til at han hadde vasket gulvet, og at kafeen skulle stenge da mannen kom. Ingen flere kunder fikk tilgang til kafeen den dagen.

Ombudet fant at det ikke var grunn til å tro at avvisningen av mannen skyldes hans nedsatte bevegelsesevne. Ombudet viste til at det ikke var noen direkte vitner til episoden. Det stod påstand mot påstand mellom partene. En påstand om diskriminering er aldri tilstrekkelig til å konstantere brudd på loven.

5.6. INDIVIDUELL TILRETTELEGGING I ARBEIDSFORHOLD

Sak 09/370 ***Oppsigelse av barnehageansatt med epilepsi***

En mann med epilepsi mente han ble diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne da han ble sagt opp fra sin stilling som barnehageassistent. LDO kom til at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt tilretteleggingsplikten i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

Mannen var ansatt i et vikariat til september 2009 med tre måneders prøvetid. Mannen hadde en mild form for epilepsi. Mannen opplyste ikke om epilepsien ved ansettelsen. Julen 2008 fikk mannen epileptiske symptomer fire ganger på jobb. Dette var i en periode da mannen ikke hadde tilgang til medisiner. Hans spesialistlege var fraværende.

I februar 2009 ble han sagt opp fra stillingen. Arbeidsgiver begrunnet oppsigelsen med brudd på kontrakten og uansvarlig opptreden. Barnehagen mente det var uansvarlig av

mannen ikke å ha medisiner når han arbeidet i barnehage. Barnehagen fryktet at farlige situasjoner kunne oppstå dersom mannen var alene med barna på vakt. Arbeidsgiver viste også til at mannen ikke hadde opplyst om epilepsien da han ble ansatt. Dersom han hadde gjort dette, ville barnehagen hatt mulighet til å tilrettelegge mannens arbeidssituasjon. Arbeidsgiver viste til at de hadde forsøkt å tilrettelegge for mannen. Mannen hadde fått vakter hvor det var flere ansatte på jobb samtidig.

Ombudet påpekte at når en arbeidstaker har nedsatt funksjonsevne, har arbeidsgiver tilretteleggingsplikt. En oppsigelse av en arbeidstaker fordi han har epilepsi vil derfor i utgangspunktet være i strid med DTL. Ombudet understreket at en slik oppsigelse kun vil være saklig når arbeidsgiver har gjort det som er mulig for at arbeidstaker skal få fortsette i stillingen.

Barnehagen hadde ikke fremlagt dokumentasjon på at mannen hadde fått mellomvakter eller at vaktordningen var endret. Det var heller ikke fremlagt dokumentasjon på at annen tilrettelegging var blitt forsøkt. Ombudet konkluderte derfor med at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Saken ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kom, som ombudet, til at arbeidsgiver ikke oppfylte tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nemndas sak nr. 40/2009).

Sak 08/1073

Tilrettelegging i arbeidsforhold – før diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft

En mann med depresjon mente han ble diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne da han ble sagt opp fra sin stilling som tollinspektør. Mannen mente arbeidsgiver burde tilrettelagt arbeidsoppgavene fremfor å si ham opp. Ombudet vurderte saken etter arbeidsmiljølovens tidligere bestemmelse § 13-1, jf. § 13-2 (1), da DTL ikke var trådt i kraft i 2008. Ombudet fant at arbeidsgiver hadde gjort det som var mulig for å tilrettelegge mannens arbeidsoppgaver.

Mannen var ansatt som tollinspektør, men ble sagt opp i 2008. Arbeidsgiver begrunnet oppsigelsen med at mannens ustabile adferd medførte redsel og usikkerhet i arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver viste til at tilrettelegging av arbeidsoppgaver var blitt forsøkt.

Ombudet påpekte at en oppsigelse begrunnet i ansattes psykiske tilstand/sykdom i utgangspunktet vil være i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1(1). Ombudet understreket at etter arbeidsmiljøloven er en oppsigelse lovlig dersom arbeidsgiver kan dokumentere at oppsigelsen var begrunnet i saklige formål, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakeren. Ombudet vurderte om arbeidsgiver kunne tilrettelagt arbeidsstedet eller mannens arbeidsoppgaver, jf. den tidligere bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-5.

Mannen hadde flere ganger fått permisjon for behandling av depresjonen/sykdommen. Det var også arrangert flere møter hvor mannen, lege, NAV, bedriftshelsetjeneste og arbeidsgiver hadde deltatt. Arbeidsgiver hadde lagt frem dokumenter som viste dette for ombudet.

Ombudet la vekt på at det var blitt gjennomført en rekke tiltak for at mannen skulle få fortsette i jobben. Ombudet fant derfor at arbeidsgiver hadde gjort det som var mulig for å tilrettelegge mannens arbeidsoppgaver. Ombudet understreket at ombudet vanskelig kunne overprøve den skjønnsmessige vurderingen som var gjort av arbeidsgiver i dette tilfellet. Da det ikke var mulig å tilrettelegge arbeidet, mente ombudet at oppsigelsen var lovlig.

5.7. SAKER SOM HAR BLITT HENLAGT FORDI VIRKSOMHETEN RETTER SEG ETTER LOVENS KRAV

En rekke av klagesakene som er brakt inn for ombudet, er blitt henlagt fordi virksomhetene retter seg etter lovens krav etter at de har fått brev fra ombudet på bakgrunn av en klage. Dette viser at vi i mange tilfeller oppnår at lovens krav etterleves, samtidig som vi unngår at det oppstår en tvist mellom partene. Vi mener også at dette viser at det nytter å bringe saker inn for ombudet.

Sak 09/1368

En mann klaget på at en trafikkstasjon med kundemottak ikke var tilrettelagt for hørselshemmede. Trafikkstasjonen kjøpte inn tre teleslynger som ble plassert foran hver publikumsskranke. Ombudet henla derfor klagesaken.

Sak 09/1403

En mann klaget på at en bensinstasjon ikke var universelt utformet. Bensinstasjonen foretok endringer, og bygget ut HC toalettet og fasaden. Etter utbyggingen av bensinstasjonen mente ombudet at diskrimineringen hadde opphørt. Ombudet henla derfor klagesaken.

Sak 09/218

En kvinne klaget på at rullestolbrukere ikke hadde adgang til å bestille kinobilletter via internett. Rullestolbrukere var henvist til å bestille på telefon hvor de måtte betale seks kroner per minutt. Oslo Kino gikk etter hvert med på en midlertidig ordning om at rullestolbrukere skulle få bestille kinobilletter via internett. Ombudet henla derfor klagesaken.

Sak 09/950

En forening for personer med MS klaget til ombudet på at en HC parkering var blitt brukt som snødepot. Innklagede viste til at snøen nå var blitt flyttet, og at noe lignende ikke ville skje igjen. Klager kommenterte aldri brevet fra innklagede. Ombudet mente diskrimineringen var opphørt. Ombudet henla derfor saken.

5.8. HENVENDELSER HVOR OMBUDET HAR GITT VEILEDNING

De fleste som henvender seg til ombudet, ønsker i første rekke veiledning om diskrimineringvernet generelt eller i tilknytning til en konkret situasjon. Slike henvendelser blir ikke behandlet som klagesaker hvor ombudet gir en uttalelse. I 2009 har ombudet gitt veiledning i et stort antall saker.

Tilrettelegging av undervisning

Sak 09/2404

Fravær som følge av diabetes

En mann med diabetes fikk beskjed av skolen han gikk på at det var fare for at han måtte avslutte studiet som følge av mye fravær. Fraværet skyldes diabetes og endret medisinerings.

Ombudet ga mannen veiledning om at det etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 er forbudt å diskriminere noen på grunn av nedsatt funksjonsevne. Ombudet viste også til at det følger av DTL § 12 at skole og utdanningsinstitusjon skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av lærested og undervisning for å sikre at elever og studenter med nedsatt funksjonsevne får likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter. Ombudet understreket at det må foretas en konkret vurdering i hver enkelt sak. Ombudet rådet mannen til å ta spørsmålet om tilrettelegging av undervisning opp med skolens ledelse igjen. Eventuelle legeerklæringer burde fremvises for ledelsen.

Sak 09/1982

Tapt studierett som følge av langtidssykemelding

En kvinne mistet studieretten fordi hun hadde vært langtidssykemeldt. Hun hadde derfor ikke levert masteroppgave.

Ombudet ga kvinnen veiledning om at begrepet «nedsatt funksjonsevne» omfatter fysiske, psykiske og kognitive funksjoner. Sykdom er ikke vernet direkte i loven. Ombudet mente likevel det kunne stilles spørsmål ved om universitetets reglement (som ikke tok hensyn til sykdom) var i strid med forbudet mot diskriminering i DTL. Ombudet viste til at dersom universitetets reglement er saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende, vil det imidlertid ikke være i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Ombudet anbefalte kvinnen først å klage på vedtaket til universitetet hun studerte ved.

Sak 09/1960

Manglende tilrettelegging for elev på ungdomsskole

En mor hevdet at skolen hennes sønn gikk på ikke tilrettela de fysiske forholdene og undervisningen for sønnen. Sønnen hadde Downs syndrom, autisme og adferdsvansker.

Ombudet viste til at skolen har en plikt til å tilrettelegge slik at sønnen får samme grad av opplæring som andre elever. Ombudet viste til at en sak om tilrettelegging på skole må være behandlet av rette myndigheter før ombudet kan vurdere den. Ombudet viste til at alle elever i grunnskolen har en generell klagerett til fylkesmannen i tilfeller hvor

de mener de ikke får oppfylt sine rettigheter etter lov og forskrift. Ombudet anbefalte kvinnen å klage til fylkesmannen. Ombudet informerte om at et vedtak fra fylkesmannen kan klages inn for ombudet.

Diskriminering og manglende tilrettelegging i arbeidsforhold

Sak 09/856

Manglende tilrettelegging på arbeidsplassen for hørselshemmet

En kvinne mente at skolen hun arbeidet på, i liten grad var tilrettelagt for personer med nedsatt hørsel. Kvinnen ville ha veiledning om hvilke tiltak skolen var forpliktet til å iverksette.

Ombudet viste til at eksempler på tilrettelegging som skolen er forpliktet til, kan være spesialutstyr av ulik art, egne dataprogrammer, fysisk tilrettelegging og annet. Ombudet understreket at plikten kun omfatter tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver. Hva som er uforholdsmessig å pålegge arbeidsgiveren, må vurderes konkret i den enkelte sak.

Sak 09/1090

Diskriminering på grunn av tilknytning til person med nedsatt funksjonsevne

En kvinne mente seg diskriminert ved at hun hadde fått varsel om oppsigelse fra sin arbeidsgiver. Kvinnen mente dette skyldes at hun hadde hjemmekontor. Hun var avhengig av hjemmekontor for å kunne ta seg av sønnen, som har nedsatt funksjonsevne. Ombudet mente saken reiste spørsmål om diskriminering, og rådet kvinnen til å klage.

Ombudet understreket igjen at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, ikke anses som diskriminering. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke. Ombudet har så langt ikke fått tilbakemelding fra kvinnen.

Sak 09/107

Tilstedeværelsesbonus

En bedrift opererte med såkalt «tilstedeværelsesbonus». Det innebar at arbeidstakerne fikk 1000 kroner mer i måneden dersom de ikke hadde fravær i løpet av måneden.

Ombudet viste til at sykdom som sådan ikke er vernet i loven. Forskjellsbehandling på grunn av fravær som skyldes kroniske sykdommer omfattes imidlertid av diskrimineringsvernet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ombudet uttalte at slike bonuser reiser spørsmål om indirekte diskriminering, da bonusordningen i utgangspunktet er nøytral men særlig vil stille for eksempel kronisk syke dårligere enn andre.

Sak 09/1214

Arbeidsgiver reduserte stillingen på grunn av kronisk sykdom

En person hadde vært sykemeldt grunnet kronisk sykdom (cystisk fibrose) 20% i et år. Legen hadde skrevet ut aktiv sykemelding (20%) Arbeidsgiver reduserte kvinnens stillingsprosent til 80%. Kvinnen hadde vedtak på at NAV betalte fra første sykedag.

Ombudet viste til at det ikke er noe krav om at de negative følgene er av en viss størrelse. En lavere stillingsandel vil kunne medføre tap av inntekt og pensjonspoeng. Ombudet mente derfor saken reiste spørsmål om diskriminering. Kvinnen har ikke åpnet klagesak hos ombudet.

Individuell tilrettelegging av kommunale tjenester

Sak 09/1206

Klagemuligheten må være uttømt før ombudet kan behandle saken

En kvinne mente boforholdene i den kommunale leiligheten hun leide ikke var optimale i forhold til hennes nedsatte bevegelsesevne.

Ombudet understreket at også tjenester som ytes av kommunale organer skal tilrettelegges for den enkelte. Kommunen er derfor i utgangspunktet forpliktet til å tilrettelegge kommunale leiligheter for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette gjelder med mindre det vil utgjøre en uforholdsmessig byrde for kommunen.

Hva den individuelle tilretteleggingen skal bestå av, vil bero på en konkret vurdering av behovene til den personen det gjelder.

Ombudet understreket at det må foreligge et vedtak fra de kommunale organer før ombudet kan se på saker vedrørende individuell tilrettelegging av kommunale ytelser. Det er klare forutsetninger i lovens forarbeider om at en sak om individuell tilrettelegging skal klages inn til Fylkesmannen før ombudet kan behandle slike saker.

5.9. OMBUDET MENER

Ombudet har mottatt mange klagesaker og henvendelser om veiledning som gjelder diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Dette viser at det er et stort behov for et rettslig vern mot diskriminering på dette grunnlaget.

Loven krever at virksomheter rettet mot allmennheten skal være universelt utformet. Som mange vet, ser ikke virkeligheten slik ut. I enhver norsk by kan man for eksempel se at det er trapper inn til butikker, eller at det ikke finnes personale til stede som kan assistere blinde og svaksynte som ikke kan betjene en billettautomat. Det er kanskje derfor ikke så rart at ombudet har mottatt svært mange klagesaker om manglende tilgjengelighet og manglende universell utforming.

Vi mener imidlertid at vi har en vei å gå før vi har et tilfredsstillende verktøy til å fremme diskriminerings- og tilgjengelighetslovens formål om tilgjengelighet og likeverd. Det er blant annet behov for at vi får et sektorlovverk, som forskrifter om universell utforming for bygg, transportmidler og IKT. Uten en oppdatert sektorlovgivning som angir de nærmere kravene, og som håndheves av de respektive myndighetene på feltet, har vi ikke et fullgodt juridisk verktøy eller håndhevingsapparat for å nå formålet om et tilgjengelig samfunn.

Det er også behov for standarder, forskrifter eller veiledninger/rundskriv som klargjør hva universell utforming er, og hvor langt plikten går. Personer med ulike funksjonsnedsettelse har ulike behov. Det kan derfor være uklart hvilke krav som skal stilles, og hvilke behov som skal ivaretas, slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig. Vår erfaring er at det er en utfordring både for virksomhetene som plikter å innrette seg etter loven, og for ombudet som håndhever av lovverket, å fastslå hvor langt plikten går.

En problemstilling ombudet har sett gjennom klagesaksbehandlingen, er at det i noen saker oppstår en konflikt mellom vernehensyn og hensynet til tilgjengelighet. En annen problemstilling er hvem som skal ta ansvaret og bære kostnaden ved å sikre universell utforming når flere virksomheter holder til i samme bygg, så lenge det er virksomheten og ikke gårdeier som er ansvarlig for dette etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ved etablering av nye virksomheter vil vi også understreke at det er viktig at virksomhetene tar inn kravene til universell utforming allerede i planleggingsfasen, slik at de unngår å få krav om utbedring i etterkant fra ombudet eller nemnda. Et pålegg om utbedring i etterkant vil kunne innebære en dyrere løsning. Løsningen vil kanskje heller ikke bli optimal, fordi man i noen tilfeller vil måtte godta en «nest best» særløsning fordi universell utforming av hovedløsningen ikke lar seg gjennomføre av praktiske grunner eller fordi det vil være uforholdsmessig kostbart.

HEV KVINNELØNNA!
LIKELØNN



LIKESTILLINGSLOVEN 30 ÅR

6.1. LIKESTILLINGSLOVEN FRA 1979 TIL 2009

Likestillingsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Likestillingsloven ble vedtatt 9. juni 1978, og trådte i kraft 15. mars 1979. Samtidig ble Likestillingsombudet opprettet. Formålet med loven er å fremme likestilling mellom kjønnene, og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling.

Loven er blitt endret en rekke ganger. Noen av de viktigste endringene ble foretatt i 2002 og 2005. Enkelte av endringene innebar kodifisering av tidligere praksis, mens andre endringer innførte nye regler.

I § 3 finner vi den såkalte generalklausulen i loven, som forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Bestemmelsen skilte opprinnelig ikke mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling. Denne endringen kom inn i loven i 2002. Forskjellsbehandling med kjønnsskjev effekt var også før den tid forbudt, men ved lovendringen fikk man en presisering av begrepene. Vilkårene for unntak ble også tydeliggjort og til dels skjerpet. Graviditetsdiskriminering ble før 2002 regnet som indirekte diskriminering, men dette måtte endres som følge av Norges tilslutning til EØS-avtalen. EF-direktiver og rettspraksis fra EF-domstolen som gjelder kjønn ble bindende for Norge, og etter EF-retten ble graviditetsdiskriminering regnet som direkte diskriminering.

Lovbrudd i arbeidslivssaker som omhandler graviditet per saksår

	ÅR FOR SAKSREGISTRERING			
	2007	2008	2009	TOTAL
Ikke brudd på loven	8	3	0	16
Brudd på loven	15	14	5	40
Ikke ferdig behandlet eller mangler informasjon	7	9	9	53
TOTALT	30	26	14	109

TABELL 6.2



Menn henvender seg til ombudet med spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon.

FOTO: TORE MEEK/SCANPIX

Ombudet registrerer at flere menn tar kontakt med spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon, både for å få veiledning og for å fremme klagesaker. At fedrekvoten økes, og at flere menn tar lang permisjon, ser ombudet på som positivt. Det er imidlertid urovekkende at både mødre og fedre opplever diskriminering på grunn av foreldrepermisjon.

Klagers kjønn i saker som omhandler foreldrepermisjon

	ÅR FOR SAKSREGISTRERING			
	2007	2008	2009	TOTALT
Ikke oppgitt	0	5	3	24
Kvinne	12	13	4	40
Mann	1	3	2	6
TOTALT	13	21	9	70

TABELL 6.3



6.3. FNS KVINNEKONVENSJON

Kvinnekonvensjonen, CEDAW, ble vedtatt i 1979 og ble dermed 30 år i 2009. I Norge ble kvinnekonvensjonens stilling ytterligere styrket i det norske lovverket 6. mai 2009. Da ble den inkorporert i menneskerettsloven, og fikk forrang foran norsk lov ved eventuell motstrid.

Kvinnekonvensjonen er i dag underskrevet av 186 stater. Norge underskrev konvensjonen da det ble åpnet for signering i 1980. Kvinnekonvensjonen ble inkorporert i likestillingsloven i 2005.

Flere tidligere konvensjoner sikret allerede en rekke av de rettighetene kvinnekonvensjonen tar opp i seg. Man så likevel at disse rettighetene ikke kom kvinner til gode slik de var ment. Kvinnekonvensjonen ble derfor laget med sikte på at rettighetene den sikret *faktisk* skulle oppfylles, som det gjenspeiles i konvensjonens fortale. Den utfordret de andre grunnleggende menneskerettighetenes mangel på anerkjennelse av at menn og kvinner møter ulike utfordringer når det gjelder rettigheter og levevilkår. Kvinnekonvensjonen har sitt fokus på de reelle rettighetene. Konvensjonen var da den kom, og er fortsatt, svært viktig fordi den er summen av hva alle kvinner fra alle verdenshjørner har definert som sentrale utfordringer for deres utøvelse av menneskerettigheter. Arbeidet for kvinners rettigheter er et universelt prosjekt på tvers av andre sosiale, økonomiske, politiske og kulturelle skillelinjer.

6.4. UTVALGTE KLAGESAKER

Ombudet mottar mange klagesaker som gjelder forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Typisk gjelder disse sakene påstand om forbigåelse ved ansettelse på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Ombudet behandler også en del klagesaker som gjelder retten til likelønn for arbeid av lik verdi.

6.4.1. Likelønn

Sak 07/406

Arbeidsledere i Fredrikstad kommune

En kvinnelig ansatt ved skolefritidsordningen i Fredrikstad kommune klaget til ombudet over at hun hadde lavere lønn enn mannlige arbeidsledere ved avdeling for teknisk drift i kommunen. Ombudet konkluderte med at klager utførte arbeid av lik verdi som arbeidslederne, og at den lavere avlønningen var i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Klager var daglig leder ved skolefritidsordningen i kommunen. Hennes årslønn var på 296 595 kroner, og hun hadde vært ansatt i kommunen siden 1983. De mannlige ansatte ved teknisk drift hadde en årslønn på 321 945 kroner, og hadde vært ansatt i kommunen siden 1970-/1980-tallet.

I saken drøfter ombudet om avlønning av klager er i strid med prinsippet i likestillingsloven § 5 om at kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Klager og de ansatte ved teknisk drift utførte ikke samme type arbeid. Spørsmålet var om klager utfører arbeid av *lik verdi* som de mannlige arbeidstakerne. Ombudet konstaterte at hvorvidt arbeidet er av lik verdi, avgjøres på bakgrunn av en helhetsvurdering, der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Ombudet kom til at klagers arbeid hadde lik verdi som arbeidet til de mannlige arbeidstakerne ved teknisk drift, og mente derfor at avlønningen var i strid med likestillingsloven § 5.

Ombudet vurderte om avlønningen var i strid med forbudet mot direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 første ledd. Ombudet la til grunn at den ulike avlønningen ikke er direkte begrunnet i kjønn, fordi det var kvinner i avdeling for teknisk drift som hadde høyere lønn enn klager. Det var dermed ikke tale om direkte forskjellsbehandling i dette tilfellet.

Ombudet mente at saken derimot reiste spørsmål om indirekte diskriminering, jf. likestillingsloven § 3 tredje og fjerde ledd, fordi det her dreide seg om typiske kvinnedominerende yrker kontra typiske mannsdominerende yrker. Ombudet uttalte at tilsynelatende kjønnsnøytral lønnsfastsettelse som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, i utgangspunktet er i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, jf. § 3 tredje ledd. Det ble så stilt spørsmål ved om kvinnedominerende yrkesgrupper er lavere avlønnet enn mannsdominerende yrkesgrupper som utfører arbeid av lik verdi, uten at det er saklig grunn til det. Ombudet konkluderte med at i denne saken måtte vilkåret om kjønnskjev virkning anses som oppfylt. Bakgrunnen for det var at i denne saken var det store flertallet av arbeidslederne på teknisk avdeling menn, og klager var kvinne.

Kommunen begrunnet lønnsforskjellene med markedshensyn. Kommunen mente det var vanskelig å rekruttere arbeidsledere til de tekniske stillingene. Kommunen dokumenterte imidlertid ikke at den hadde hatt vanskeligheter med å rekruttere arbeidstakere til disse stillingene.

Ombudet mente derfor at Fredrikstad kommunes begrunnelse for å forskjellsbehandle når det gjelder lønn i dette tilfellet ikke var nok til å oppfylle vilkårene for lovlig forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 5, jf. § 3 fjerde ledd. Lønnsforskjellen er derfor i strid med likestillingslovens krav om likelønn.

Saken er brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Sak 08/1828

Spørsmål om rekrutteringshensyn kan begrunne ulik lønn

Ved en avdeling i Sarpsborg kommune var det syv ansatte, seks kvinner og en mann. Kvinnene hadde lavere lønn enn mannen. En av kvinnene klaget til ombudet og hevdet at lønnsforskjellen var brudd på likelønnsprinsippet i likestillingsloven. Ombudet kom til at likestillingsloven ikke var brutt i dette tilfellet, siden kommunen hadde sannsynliggjort at rekrutteringsbehov var årsaken til lønnsforskjellen.

Partene i saken var enige om at de kvinnelige og den mannlige ansatte utførte arbeid av lik verdi. Kommunen hevdet likevel at lønnsforskjellen ikke var begrunnet i kjønn. Kommunen anførte at den mannlige ansatte hadde fått noe høyere lønn enn de kvinnelige ansatte fordi det hadde vært et sterkt ønske om å rekruttere ham til stillingen på grunn av hans erfaring og bakgrunn.

Ombudet fant at den mannlige ansatte hadde kommet i en sterk forhandlingsposisjon ved ansettelsen. Bruk av lønn som virkemiddel for å ansette kvalifisert arbeidskraft er et kjønnsnøytralt hensyn som kan begrunne ulik lønn.

Sarpsborg kommunen hadde derfor ikke handlet i strid med likestillingsloven da den lønnet de kvinnelige og den mannlige ansatte ulikt. Under henvisning til kommunens aktivitetsplikt i likestillingsloven § 1 a ble kommunen likevel oppfordret til på sikt å utjevne lønnsforskjellene, siden arbeidet er av lik verdi.

6.4.2. Graviditet og foreldrepermisjon

Sak 08/1088

Oppsigelse

En kvinne hadde arbeidet som lærling for et enkeltmannsforetak. Etter lærlingperioden ble hun ansatt. Da hun informerte arbeidsgiveren om at hun var gravid, ble hun sagt opp. Ombudet kom til at oppsigelsen var i strid med likestillingsloven § 3.

Kvinnen hadde ikke fått arbeidskontrakt, men det var ikke omtvistet at hun var ansatt hos arbeidsgiver. Arbeidsgiver bekreftet at partene ble enige om å avslutte arbeidsforholdet samme dag som kvinnen varslet om at hun var gravid. Hun fikk tilbud om å jobbe ut samme måned og måneden etter. Kvinnen ble sykemeldt en måned etter møtet, og hun ble da varslet, først på sms og senere per brev, om at arbeidsforholdet ble ansett som avsluttet der og da.

Ombudet fant at det var grunn til å tro at det var graviditeten som var årsaken til oppsigelsen, basert på arbeidsgivers egen forklaring om avslutning av arbeidsforholdet samme dag som varsel om graviditet ble gitt. Arbeidsgiver hevdet imidlertid at det var lav inntjening hos kvinnen som var grunnen til oppsigelsen. Arbeidsgiver fremla et brev fra regnskapsfører der det fremgikk at regnskapsføreren ikke anbefalte å ansette kvinnen, siden det ikke var økonomisk forsvarlig å gjøre det. Brevet var imidlertid datert ca. tre måneder før kvinnen fikk tilbud om ansettelse. Ombudet la vekt på at arbeidsgiver valgte å ansette kvinnen på tross av regnskapsførerenes råd. Selv om det var dokumentert at det var tvil rundt lønnsomheten av å ha kvinnen ansatt, var det først da hun oppga at hun var gravid at arbeidsforholdet ble avsluttet. Dette var avgjørende for ombudet, som kom til at oppsigelsen var i strid med likestillingslovens forbud mot diskriminering på grunn av graviditet.

Saken ble klaget inn til behandling hos Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda var enig i ombudets konklusjon, og konkluderte derfor med at «arbeidsgiveren handlet i strid med likestillingsloven § 3 da arbeidsforholdet ble avsluttet» (nemndas sak nr. 32/2009).

Sak 07/1979

Oppsigelse etter avvikling av selskap innenfor konsern

En kvinne henvendte seg til ombudet og hevdet at hun hadde blitt utsatt for diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon ved at hun, i motsetning til sine kolleger, ikke ble tilbudt ny stilling innenfor samme konsern da selskapet hun jobbet i, ble avviklet. Ombudet kom til at arbeidsgiver ikke hadde handlet i strid med likestillingsloven.

Mens klager var sykemeldt i forbindelse med graviditet, ble selskapet hun jobbet i avviklet, og klager ble oppsagt. Virkningstidspunktet for oppsigelsen ble utsatt til den påfølgende foreldrepermisjonen var avsluttet.

Kvinnen hevdet at alle hennes kolleger fikk tilbud om ny jobb innenfor samme konsern, uten forutgående søknad. Hun var den eneste som ikke fikk slikt jobbtilbud. Hun sendte en åpen søknad til et annet selskap i samme konsern, men fikk ingen tilbakemelding. Kvinnen mente seg derfor stilt dårligere enn sine kolleger, og at årsaken til dette var at hun var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon.

Spørsmålet ombudet måtte ta stilling til, var om kvinnen på grunn av graviditet og/eller foreldrepermisjon ble stilt dårligere enn hun ellers ville vært, jf. likestillingsloven § 3 første ledd, jf. annet ledd nr. 2 og tredje ledd.

Ombudet henvendte seg til arbeidsgiver og ba om en redegjørelse for ansettelsene som ble gjennomført i forbindelse med avviklingen av selskapet. Av kvinnens fire kolleger var én selvstendig næringsdrivende, og kunne derfor ikke sammenlignes med kvinnen. To kolleger fikk tilbud om stillinger gjennom søknadsprosesser på ordinært vis. Ombudet konkluderte i disse tilfellene med at kvinnen ikke var stilt dårligere enn sine kolleger, og at hun følgelig ikke var blitt diskriminert. Den siste av de tre kollegene tok selv initiativ til en løsning som innebar at han arbeidet for et annet selskap i samme konsern på provisjonsbasis gjennom sitt personlige selskap. Han måtte derfor ikke avvente vanlige søknadsprosedyrer, men han ble heller ikke uoppfordret tilbudt en stilling. Ombudet konkluderte også her, under noe tvil, med at kvinnen ikke var stilt dårligere enn sin kollega.

Ombudet kom etter dette til at arbeidsgiver ikke hadde handlet i strid med likestillingslovens § 3 første ledd, jf. annet ledd nr. 2 og tredje ledd.

Sak 09/184 **Oppsigelse av utleid arbeidstaker**

Saken gjaldt spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av graviditet etter likestillingsloven § 3 ved utleie av arbeidskraft fra et bemanningsbyrå. Saken reiser interessante problemstillinger om hva som ligger i begrepet «stilles dårligere» etter likestillingsloven, medvirkningsansvar og innleide arbeidstakers diskrimineringsvern.

I april 2007 fikk A jobbtilbud gjennom bemannings- og rekrutteringsbyrået Proffice AS. Hun ble leid ut til TINE BA for perioden 16. april 2007 til 1. juni 2008. Oppdraget var 100% stilling som kundekonsulent.

Arbeidstakerne som leies ut, er ansatt i Proffice, som dermed har arbeidsgiveransvaret. Arbeidstakeren mottar lønn direkte av Proffice. Arbeidstakeren vil fortsatt være tilsatt i Proffice dersom bedriften avslutter kontrakten med Proffice før oppdragets slutt.

A ble gravid i september/oktober 2007. Hun informerte først TINE, deretter Proffice, om graviditeten. Kort tid etter dette var A hos legen. Legen anbefalte at hun ble hjemme en uke og at hun deretter arbeidet 50% en ukes tid for å se hvordan det gikk. Rett etter legebesøket ringte A til sin sjef hos TINE og fortalte om sykmeldingen. Deretter ble avtalen om utleie av A mellom TINE og Proffice sagt opp.

A ble etter dette 100% sykmeldt. Proffice utbetalte sykepenger til A i arbeidsgiverperioden. Deretter fikk hun utbetalt sykepenger fra NAV etter folketrygdloven. A var sykmeldt 100% fram til hun gikk ut i foreldrepermisjonen.

Ombudet konkluderte med at TINE BA hadde handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering i likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2. TINE hadde satt A i en dårligere stilling på grunn av graviditet. Videre understreket ombudet at også andre enn arbeidsgiver kan bli ansvarlig for forskjellsbehandling etter likestillingsloven.

Ombudet konkluderte også med at Proffice AS hadde medvirket til forskjellsbehandlingen i strid med likestillingsloven § 3 syvende ledd. Ombudet viste til at Proffice hadde akseptert TINEs oppsigelse av avtalen, noe selskapet ikke var tvunget til, da oppsigelsen var ulovlig etter likestillingsloven.

Saken ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, nemndas sak 18/2009, som delte seg i et flertall (3) og et mindretall (2).

Nemndas flertall fant at A ikke kom i en dårligere stilling etter at oppdraget hos TINE BA ble avsluttet. Flertallet viste særlig til at hun beholdt samme arbeidsgiver og de samme økonomiske ytelsene. Flertallet la også vekt på at A fikk oppdraget gjennom ansettelse i et vikarbyrå. Et særpreg ved denne typen arbeidsforhold er forholdsvis hyppig skifte av oppdrag og arbeidssted. Hun kunne ikke ha den samme forventningen om stabilt arbeidssted som personer med et direkte arbeidstakerforhold til TINE.

Flertallet kom dermed til at verken TINE BA eller Proffice AS handlet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med bortfallet av As oppdrag hos TINE.

Nemndas mindretall mente avslutningen av oppdraget hos TINE var egnet til å stille A i en dårligere stilling enn hun ville vært uten graviditeten.

Mindretallet viste til at A var nødt til å skifte arbeidssted og arbeidsoppgaver dersom hun ble friskmeldt. Hun var ikke sikret likeverdige arbeidsoppgaver som ga samme yrkeserfaring, og kompetanseheving gjennom relevant yrkeserfaring er en viktig motivasjon for å gå inn i denne typen arbeidsforhold. Selv om arbeidsleie innebærer en risiko for å måtte skifte oppdrag, setter diskrimineringsvernet begrensninger for hva som kan utløse et oppdragsskifte. Mindretallet kunne ikke se at det ulovfestede unntaket kom til anvendelse.

Mindretallet fant derfor at A ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven på grunn av sin graviditet. Mindretallet la til grunn at det var TINE BA som foretok oppsigelsen av oppdraget, og derfor stod ansvarlig for den diskriminerende handlingen. Proffice AS kunne likevel bli ansvarlig som medvirker. I og med at flertallet kom til at det ikke forelå en diskriminerende handling, fant imidlertid mindretallet ikke grunn til å ta stilling til om vilkårene for medvirkningsansvar var oppfylt i dette tilfellet.

En samlet nemnd fant grunn til å understreke at graviditetsvernet i likestillingsloven § 3 gjelder alle typer handlinger, uansett om det er arbeidsgiver eller andre som står bak handlingen. Dette innebærer at både Proffice AS som arbeidsgiver og TINE BA som oppdragsgiver må ivareta sitt ansvar for å hindre at oppdragstakere settes i en dårligere stilling på grunn av graviditet, fødsel eller foreldrepermisjon. Nemnda understreket også at det avtalerettslige forholdet mellom vikarbyrået og oppdragsgiver ikke setter til side ansvaret, herunder medvirkeransvaret, etter likestillingsloven. Når det gjelder forskjellsbehandling på grunn av blant annet seksuell orientering og alder, er det presisert at diskrimineringsvernet også gjelder arbeidsgivers behandling av innleide arbeidstakere. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 13-2 andre ledd. Likestillingsloven kan ikke være ment å gi et dårligere vern til gravide kvinner.

Sak 09/89

Ansettelse

To kvinner henvendte seg til ombudet og hevdet at de hadde blitt utsatt for diskriminering på grunn av graviditet. De ble ikke ansatt etter at butikken de arbeidet i skiftet navn og fortsatte med samme eier etter konkurs. Ombudet kom til at arbeidsgiver hadde handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet.

Kvinnene arbeidet i en butikk som ble slått konkurs. Driften fortsatte imidlertid under et annet navn, men med samme eiere. De ansatte ble automatisk tilbudt stilling i den nye butikken, bortsett fra de to kvinnene. Arbeidsgiver hevdet at årsaken til dette var at de ikke var faglig kvalifisert og at de heller ikke fungerte i arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver la i denne sammenheng frem erklæringer fra butikksjef hvor dette fremgikk.

Kvinnene hevdet at de var faglig kvalifiserte. De viste også til at arbeidsgiver aldri hadde tatt opp med dem at de ikke var faglig kvalifiserte og at de ikke fungerte i arbeidsmiljøet.

Ombudet la avgjørende vekt på at redegjørelsene fra butikksjefen var utarbeidet etter at saken var klaget inn for ombudet. Slike etterfølgende redegjørelser tillegges mindre vekt ved vurderingen av om arbeidsgiver har sannsynliggjort at det var andre grunner enn graviditet som var årsak til at de ikke ble tilbudt stilling. Ombudet konkluderte derfor med at arbeidsgiver hadde handlet i strid med likestillingsloven §§ 4 og 3.

Etter ombudets uttalelse ble klagerne og arbeidsgiver enige om et økonomisk forlik.

Sak 08/1324

Endrede arbeidsoppgaver etter foreldrepermisjon

En kvinne henvendte seg til ombudet og hevdet at hun hadde blitt utsatt for diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, ved at hun fikk endrede arbeidsoppgaver etter at hun kom tilbake til arbeidet etter foreldrepermisjon. Ombudet kom til at arbeidsgiver ikke hadde handlet i strid med likestillingsloven. Ombudet la til grunn at endringene ikke hadde sammenheng med foreldrepermisjonen, men derimot var gjort ut fra en vurdering av hensiktsmessig oppgavefordeling og kvinnens ønske om redusert arbeidstid og hjemmekontor.

Kvinnen var ansatt som økonomimedarbeider ved et hotell- og konferansesenter. Mens hun var ute i foreldrepermisjon, ble det gjort omorganiseringer i virksomheten som resulterte i at hun ble tilbudt en ny arbeidskontrakt med endrede arbeidsoppgaver da hun kom tilbake. Hun var den eneste som var berørt av omorganiseringen. Hun opplevde endringen som en nedgradering, og mente derfor at hun var blitt forskjellsbehandlet på grunn av foreldrepermisjon.

Arbeidstakere som har vært ute i foreldrepermisjon har i utgangspunktet krav på å få komme tilbake til en stilling med samme lønn og på samme nivå som tidligere. I tillegg skal arbeidsoppgavene i hovedsak være likeverdige med de tidligere arbeidsoppgavene, både når det gjelder innhold og ansvar.

Arbeidstaker har imidlertid ikke et ubetinget krav på nøyaktig samme stilling som vedkommende hadde før foreldrepermisjonen. Arbeidsgiver kan, i kraft av styringsretten, foreta omdisponeringer innenfor arbeidsavtalens rammer. Styringsretten begrenses imidlertid av likestillingslovens diskrimineringsforbud. Endringene må være saklig begrunnet i driftsmessige hensyn. En endring av arbeidsoppgaver er som regel ulovlig dersom endringen er skjedd som følge av foreldrepermisjonen.

Spørsmålet for ombudet var om kvinnen var stilt i en dårligere stilling som følge av endringene, og om dette hadde sammenheng med hennes foreldrepermisjon.

I vurderingen av «dårligere stilling» legges det til grunn en objektiv målestokk, det vil si hva som vanligvis vil regnes som negative endringer. Dersom det er tvil om endringene skal karakteriseres som negative, vil arbeidstakers egen oppfatning av situasjonen kunne være av betydning. Ombudet mente at kvinnen som følge av at hun hadde blitt fratatt arbeidsoppgaver hadde blitt stilt i en dårligere stilling enn hun var i før foreldrepermisjonen.

Etter en konkret vurdering kom ombudet frem til at omorganiseringen likevel ikke hadde sammenheng med kvinnens foreldrepermisjon. Den nye stillingen som kvinnen ble tilbudt hadde også sin bakgrunn i hennes ønske om redusert arbeidstid og hjemmekontor.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke handlet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd.

Sak 08/1869

Brannmann fikk ikke fast stilling grunnet foreldrepermisjon

En mann henvendte seg til ombudet og hevdet at han hadde blitt diskriminert ved ansettelse på grunn av foreldrepermisjon. Mannen var fast ansatt som reservekonstabel i et brannvesen. Da det ble ledig en fast stilling som konstabel i et fast vaktlag, mottok mannen et brev fra brannsjefen i kommunen der det sto at han ville ha fått tilbud om å begynne i fast vaktlag, men at stillingen ble tilbudt en annen fordi mannen valgte å ta ut foreldrepermisjon. Mannen fikk heller ikke andre faste stillinger i brannvesenet.

Da mannen fikk vite at det ble en fast stilling ledig et halvt år senere, sa han uansett fra seg stillingen til den andre reserven. Noe senere ble det ledig en ny stilling som

fast konstabel. I mellomtiden hadde to nye reservekonstabler blitt ansatt, og den faste stillingen gikk til den ene nye. Fra nyttår ble også den andre reserven tilbudt fast vikariat.

Mannen hevdet at hans uttak av foreldrepermisjon var årsaken til at han ikke var blitt tilbudt noen av stillingene. Permisjonen førte til at mannen mistet ti ukers erfaring. Mannen fulgte imidlertid brannvesenets øvelsesplan mens han var i permisjon for å holde seg oppdatert og ikke miste opplæring.

Brannvesenet hevdet at det var enighet om de avgjørelser som ble tatt. De faste stillingene ble tilbudt de reservene med mest erfaring.

Forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon av lengre varighet enn den som er forbeholdt mor eller far, regnes som indirekte forskjellsbehandling. Dette går også klart frem av lovforarbeidene. Der står det at menn som blir utsatt for forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgaver, ikke blir det fordi de er i en situasjon som er typisk for menn, men fordi de bryter med det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret. Dette vernes av likestillingsloven.

Ombudet mente det var åpenbart på bakgrunn av brevet mannen fikk av brannvesenet, at det ble lagt negativ vekt på foreldrepermisjonen da andreresserven ble tilbudt den første faste stillingen. Ombudet la ikke vekt på at mannen sa fra seg stillingen fordi han skulle ut i foreldrepermisjon og at han ble forespeilet en ny fast stilling innen kort tid. Ombudet uttalte at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for ikke å handle i strid med likestillingsloven. Ombudet uttalte også at det var kritikkverdig at arbeidsgiveren som den profesjonelle part, opplyste at det har vært enighet om avgjørelsene når disse klart er i strid med rettigheter arbeidstaker er gitt gjennom blant annet likestillingsloven.

Brannmannen mente også at han var forbigått til både andre vikarstillinger og ekstravakter. I disse sakene fant ombudet at påstand sto mot påstand og at det derfor ikke var grunn til å tro at forskjellsbehandling hadde funnet sted.

Sak 09/1481

Kvinne i foreldrepermisjon fikk ikke tilbud om videre vikariat

Saken ble brakt inn for ombudet ved at kvinnens fagforening og Oslo politidistrikt ga en omforent redegjørelse for de faktiske omstendigheter i saken. En politijurist, representert ved forbundet sitt, hadde vært ansatt i flere løpende vikariater i Oslo politidistrikt. Da hun var i foreldrepermisjon, fikk hun ikke tilbud om nytt vikariat. Hun mente derfor at hun ble diskriminert på grunn av graviditet i strid med likestillingsloven. Ombudet konkluderte med at Oslo politidistrikt hadde handlet i strid med likestillingsloven.

Kvinnen hadde hatt flere midlertidige stillinger ved Oslo politidistrikt. Vikariatene hennes hadde vært fra to til sju måneder, og det fremgikk alltid av arbeidsavtalene hvem hun vikarierte for. Da vikariat hun satt i gikk ut mens hun var i foreldrepermisjon, fikk hun ikke forlenget vikariatet. Personen kvinnen vikarierte for var fortsatt fraværende, men stillingen ble besatt av andre vikarer. Frem til da hadde kvinnens vikariater normalt blitt forlenget ved at hun hadde fått tilbud fra arbeidsgiver om nye vikariater fortløpende. Etter endt foreldrepermisjon fikk kvinnen igjen et vikariat. Hun fikk deretter løpende vikariater frem til hun ble fast ansatt.

Fagforeningen mente at kvinnen var blitt diskriminert i strid med likestillingsloven ved at hun ikke fikk tilbud om vikariater i perioden hun var i foreldrepermisjon. Oslo politidistrikt var uenig.

Oslo politidistrikt hadde tilbudt kvinnen løpende vikariater i tre og et halvt år, bare avbrutt av kvinnens svangerskaps- og foreldrepermisjon. Oslo politidistrikt anførte ikke noen annen grunn enn kvinnens foreldrepermisjon til at hun ikke fikk fornyet vikariatet. Ombudet mente derfor det var grunn til å tro at det var kvinnens foreldrepermisjon som var årsaken til at vikariatet ikke ble fornyet.

Ombudet tok deretter stilling til om forskjellsbehandlingen likevel var lovlig, det vil si om forskjellsbehandlingen var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Arbeidsgivers eventuelle ulemper ved å ansette vikarer for vikarer, gjør det ikke saklig å forskjellsbehandle. Dette samsvarer med praksis fra EF-domstolen og praksis fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Ombudet uttalte blant annet:

«For arbeidsgiver kan det være en ulempe å foreta ansettelse i kortere vikariater, i tilfeller der vedkommende som blir tilsatt kun kan tiltre i deler av vikariatet. Arbeidsgiver blir dermed nødt til å operere med vikarer for vikarer, noe som kan skape en lite oversiktlig situasjon. Ombudet kan likevel ikke se at denne ulempen er tilstrekkelig til å begrunne den svært snevre adgangen til å gjøre unntak fra likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling i disse tilfellene.»

En av konsekvensene for kvinnen av at hun ikke fikk forlenget vikariatet, var at hun ikke fikk differansen mellom 6G som folketrygden dekker og full lønn som fulgte av tariffavtalen. I tillegg bortfalt pensjonsrettigheter for perioden.

Ombudet konkluderte med at Oslo politidistrikt hadde handlet i strid med likestillingsloven ved å ikke tilby kvinnen nye vikariater da hun var i foreldrepermisjon. Oslo politidistrikt rettet seg etter ombudets uttalelse og endret sin praksis etter likestillingslovens bestemmelser.

Kvinnen og Oslo politidistrikt kom etter ombudets uttalelse frem til en minnelig løsning, og Oslo politidistrikt ville også finne ut om flere kunne ha blitt diskriminert på grunn av deres tidligere praksis med vikariater, og tilby disse økonomisk kompensasjon.

6.4.3. PERMISJONSTRØBBEL I POLITIET

Da Oslo politidistrikt fikk beskjed om at de hadde brutt likestillingsloven, nøyde de seg ikke med å endre ansettelsespraksis. De gikk også gjennom arkivene sine for å forsikre seg om at ingen var blitt diskriminert på grunn av uttak av foreldrepermisjon de siste ti årene.

– For oss handler dette om å være seg sitt ansvar bevisst. Oslo politidistrikt skal være et åpent, ærlig og ansvarlig politi. Dette må selvfølgelig også gjelde overfor våre medarbeidere. Hvis ikke våre medarbeidere opplever at vi som arbeidsgiver etterlever dette, kan man spørre seg om vi kan forlange at våre medarbeidere etterlever åpenhet, ærlighet og ansvarlighet i sitt arbeid og i sitt møte med publikum, sier Vegard Aamodt, seniorkonsulent ved personal- og fagutviklingsseksjonen i HR-avdelingen ved Oslo politidistrikt. Høsten 2009 opplevde han at Oslopolitiet ble klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for brudd på likestillingsloven. Kvinnen som klagde hadde hatt en rekke vikariater ved Oslo politidistrikt. Da det siste vikariatet utløp mens hun avviklet foreldrepermisjon, ble ikke vikariatet forlenget. I stedet ble stillingen besatt av andre vikarer. Det var i strid med likestillingsloven, konkluderte LDO.

Den erfaringen har Oslo politidistrikt bestemt seg for å bruke til noe positivt. Vegard Aamodt har allerede lagt planer for hvordan politiet skal spre kunnskap om problemstillingen.

– Vi har lært mye av denne saken, og poenget den illustrerer vil blant annet bli brukt i lederopplæringen ved distriktet, sier Aamodt. Ut fra andre saker han kjenner til, tror han mange arbeidsgivere mangler kunnskap om hvor sterkt vern likestillingsloven gir ansatte som er gravide eller avvikler foreldrepermisjon. Det inntrykket stemmer godt med erfaringer fra LDO og det tidligere Likestillingsombudet. De siste 30 årene har vi behandlet flere tusen klagesaker. Mange av dem har dreid seg om diskriminering på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon. Få arbeidsgivere har imidlertid vist samme vilje som Oslo politidistrikt til å gjøre noe med problemet når skaden først har skjedd.

Politiet valgte blant annet å samarbeide med klagers fagforening om en felles framstilling av



Seniorkonsulent Vegard Aamodt i Oslo politidistrikt er bevisst på at politiet skal ha en åpen, ærlig og ansvarlig holdning, overfor de ansatte så vel som overfor publikum.

FOTO: LDO

fakta i klagesaken. Aamodt mente det var flere gode grunner som talte for en slik løsning.

– Uenighetene mellom oss var ikke større enn at de kunne presenteres i en omforent fremstilling. På den måten sparte både Oslo politidistrikt, klagers fagforening og LDO ressurser. Og sist, men ikke minst; LDO kunne komme med en uttalelse i saken raskere. Dette var særlig viktig for oss, siden kvinnen som klaget, fremdeles jobber her. Det kan naturlig nok oppleves belastende å ha en sak gående mot sin egen arbeidsgiver, sier han.

I dag er saken avsluttet hos Oslo politidistrikt. Distriktet kom ikke bare fram til en minnelig ordning med kvinnen som klagde, slik LDO oppfordret til. De gikk også uoppfordret gjennom alle seksjonens saker siden 2000 for å finne ut om flere hadde blitt diskriminert på grunn av den tidligere praksisen ved vikariater. I så fall var planen å tilby dem økonomisk kompensasjon. De fant ingen, men Aamodt mener det var riktig og viktig å gjøre en ekstra innsats for å forsikre seg om at det ikke fantes lignende saker i arkivet.

– Graviditet og foreldrepermisjon skal ikke ha noen relevans for om man får et vikariat ved Oslo politidistrikt, sier han.

6.4.4. Forbigåelse ved ansettelse på grunn av kjønn

Sak 07/1018

Ansettelse av førsteamanuensis var ikke i strid med likestillingsloven

En mannlig søker mente han var blitt forbigått til stilling som førsteamanuensis ved et universitet. Ombudet mente universitetet sannsynliggjorde at kjønn ikke var vektlagt i ansettelsesprosessen.

Klageren var en av 12 søkere til stillingen. Søknadene ble vurdert av en sakkyndig komité. I bedømmelsen ble søkerens utdannelse, yrkeserfaring, forskningserfaring og annen vitenskaplig aktivitet, pedagogiske kompetanse og administrativ erfaring beskrevet og vurdert.

Avslutningsvis ble de enkelte kandidatene vurdert opp mot hverandre. Komiteen konkluderte med å rangere fem søkere, med klageren rangert som nummer en.

Instituttet innkalte deretter de fem rangerte søkerne til intervju og prøveforelesning, som ble vurdert av en egen intervjukomité. På bakgrunn av prestasjoner på intervju og prøveforelesning, ble tre søkere innstilt. Her ble klageren ikke innstilt. De tre søkerne som ble innstilt var alle kvinner.

På grunn av den store forskjellen mellom den sakkyndige komiteens rangering og den endelige innstillingen av tre kvinner, mente ombudet det var grunn til å tro at klageren hadde blitt forbigått på grunn av kjønn. Dermed gikk bevisbyrden over på universitetet etter likestillingsloven § 16.

Universitetet klarte imidlertid å sannsynliggjøre at kjønn likevel ikke var vektlagt. Ombudet viste særlig til intervjukomiteens skriftlige innstilling, som var saklig og godt begrunnet.

Ombudet konkluderte med at universitetet ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med tilsetting av førsteamanuensis. Saken ble klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som kom til samme konklusjon som ombudet (nemndas sak nr. 27/2009).

Sak 08/1395

Ansettelse av politistasjonssjef

En kvinnelig søker mente politimesteren hadde lagt vekt på at hun er kvinne ved ansettelse av politistasjonssjef. Kvinnen hadde lengst ledererfaring av de aktuelle kandidatene. Hun mente derfor at hun var bedre kvalifisert enn de mannlige søkerne som ble innkalt til intervju. Ombudet kom frem til at det var grunn til å tro at kvinnen var forskjellsbehandlet på grunn av kjønn. Grunnen til dette var at hun, basert på en vurdering av utdannelse og arbeidserfaring, var den som fremsto best kvalifisert av de aktuelle kandidatene til politistasjonssjefstillingen.

Politidistriktet måtte etter dette sannsynliggjøre at det var andre grunner enn kvinnens kjønn som var årsaken til at hun ikke ble ansatt. Ombudet mente arbeidsgiveren dokumenterte at det var andre omstendigheter som årsak til at kvinnen ikke ble ansatt. I intervjuet hadde kvinnen vært den av søkerne som hadde fremstått minst reflektert når det gjaldt spørsmål om utfordringer ved stillingen som politistasjonssjef. Ombudet konkluderte derfor med at politidistriktet ikke hadde handlet i strid med likestillingsloven da den kvinnelige søkeren ikke ble ansatt.

6.4.5. Borettslag for kvinner

Sak 08/909

Vedtektene i Kvindernes Boligselskap AS i Oslo tillot kun kvinner å kjøpe og bo i leilighetene i boligselskapet

Det tidligere Likestillingsombudet og tidligere Klagenemnda for likestilling har også vurdert lovligheten av klausulen i dette boligselskapet. Likestillingsombudet konkluderte i 2003 med at klausulen var i strid med likestillingsloven. Klagenemnda konkluderte med at klausulen ikke var i strid med likestillingsloven, da den ulovfestede unntaksbestemmelsen kom til anvendelse. Dette ble begrunnet med borettslagets historie, og at saken hadde begrenset likestillingsmessig betydning.

En mann klaget i 2006 boligselskapet inn til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet viste da til klagenemndas sak av 2003, og viste til at forholdene ikke hadde endret seg siden den gang. Ombudet mente at vedtektene ikke var i strid med likestillingsloven, og henla derfor saken.

Mannen klaget på nytt i 2008 over det samme forholdet. Bakgrunnen for den nye klagen var at flere av leilighetene nå hadde fått eget toalett og bad. Han mente derfor at hensynet til bluferdighet ikke lenger kunne begrunne unntak fra likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling av kvinner og menn. Ombudet henla også da klagen, og viste til tidligere behandling av saken.

Mannen klaget ombudets henleggelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda påla ombudet å ta klagen til realitetsbehandling. Ombudet konkluderte etter en realitetsvurdering av saken med at boligselskapets vedtekter stilte menn dårligere enn kvinner og var i strid med likestillingsloven.

Da selskapet ble stiftet i 1923, var det vanskelig for kvinner å skaffe egen bolig, og formålet med etableringen av selskapet var nettopp å legge til rette for at enslige, økonomisk uavhengige kvinner kunne skaffe seg egen bolig. Vedtektene utelukker fortsatt menn fra å kjøpe og bo i leiligheter i boligselskapet.

Etter likestillingsloven § 8 kan foreninger som har som hovedformål å fremme det ene kjønns særinteresser være forbeholdt det ene kjønn. Ombudet vurderte derfor først om boligselskapet var en forening der særlige behov for kvinner ble ivaretatt slik at det kunne være forbeholdt kvinner. Ombudet konkluderte med at det i dag ikke foreligger særlige behov for kvinner på boligmarkedet som kan legitimere forskjellsbehandlingen av kvinner og menn. Uavhengig av om Kvindernes Boligselskap anses som en forening eller ikke, mente ombudet de hensynene boligselskapet ivaretar ved klausulen, ikke var av en slik art at likestillingsloven § 8 ville komme til anvendelse.

Ombudet slo deretter fast at fordi menn ikke hadde tilgang til boligene i boligselskapet, stilles de ulikt kvinner. Likevel finnes det mange andre leiligheter som menn har tilgang til i Oslo. Det kan reises spørsmål ved om menn i realiteten *stilles dårligere* på boligmarkedet enn kvinner fordi de ikke har adgang til å leilighet i boligselskapet. Det er et lite antall leiligheter det er snakk om, og menn vil i praksis ha tilnærmet like gode forutsetninger til å skaffe seg egen bolig som kvinner, selv om leilighetene i det aktuelle boligselskapet er forbeholdt kvinner.

Selv om menn har mulighet til å skaffe seg leilighet andre steder i Oslo, mente ombudet det var uheldig at klausulen i boligselskapets vedtekter gir inntrykk av at menn ikke er ønsket i boligselskapet. Man må være varsom med å ekskludere bestemte typer av grupper fra å bosette seg der de selv ønsker. Ombudet fant derfor at vedtektene stiller menn dårligere enn kvinner, noe som i utgangspunktet er direkte forskjellsbehandling.

For at direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn skal være tillatt, må forskjellsbehandlingen være nødvendig for å oppnå et saklig formål, og forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som rammes. Boligselskapet mente

hensynet til bluferdighet, at kvinnene skal slippe å dele toalett og bad med menn, og hensynet til trygghet, tilsa at det var saklig med forskjellsbehandlingen.

Ombudet konkluderte med at disse hensyn ikke er saklige formål som kan legitimere forskjellsbehandlingen og konkluderte derfor med at boligselskapets vedtekter var i strid med likestillingsloven.

Saken er brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

6.4.6. Lugarfordeling i strid med likestillingsloven

Sak 08/1431

En kvinne henvendte seg til ombudet fordi hun mente lugarfordelingen i et fartøy hun jobbet i var i strid med likestillingsloven. Ombudet kom til at ordningen innebar en indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Kvinnen jobbet som forpleiningsassistent i et fartøy. Det var syv kvinner og én mann blant forpleiningsassistentene, mens det øvrige mannskapet i fartøyet bestod av menn.

Forpleiningsassistentene måtte dele lugar i motsetning til resten av mannskapet. Ettersom resten av mannskapet hovedsakelig bestod av menn, mente klageren at ordningen innebar forskjellsbehandling av henne som kvinne. Hun mente at fordelingen av lugarene begrenset kvinnenenes privatliv.

Arbeidsgiveren hevdet at rederiets målsetting var å kunne tilby alle på fartøyet enkeltmannslugarer. På grunn av plassproblemer hadde imidlertid arbeidsgiveren valgt å prioritere den delen av besetningen som inngikk i sikkerhetsbemanning eller som hadde posisjoner som er direkte involvert i operasjon av skipet. Forpleiningsassistentene var ikke vurdert til å ha en slik posisjon.

Ombudet la til grunn at lugarfordelingen virket slik at kvinnene ble stilt dårligere enn menn. Det var syv kvinner og en mann ansatt som forpleiningsassistent, mens det blant det øvrige mannskapet hovedsakelig var ansatt menn. Lugarfordelingen var derfor i utgangspunktet i strid med likestillingslovens forbud mot indirekte forskjellsbehandling, jf. § 3 første ledd, jf. tredje ledd. Det var derfor opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at lugarfordelingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og lugarfordelingen var et egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, jf. likestillingsloven § 3 fjerde ledd, jf. § 16.

Ombudet fant at lugarfordelingen hadde et saklig formål, nemlig å gi besetningen størst mulig grad av privatliv, men at den ikke var nødvendig for å oppnå dette formålet. Andre løsninger enn dagens ordning ville riktignok kunne medføre merkostnader for arbeidsgiver og merbelastning for enkelte arbeidstakere i form av økt grad av ubekvem arbeidstid. På den annen side mente ombudet at en opprettholdelse av dagens ordning ville innebære at det kun er de kvinnelige forpleiningsassistentene som må bære byrdene ved manglende mulighet til å imøtekomme behovet for enkeltlugar til alle. Ombudet mente derfor at det ikke ville være uforholdsmessig inngripende verken overfor arbeidsgiver eller arbeidstaker å fordele både lugarene annerledes og skiftordningen på en annen måte som i større grad ivaretok besetningens behov for privatliv. Ombudet konkluderte derfor med at ordningen innebar en indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Saken ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kom, under dissens 4-1, til samme resultat som ombudet (nemndas sak nr. 25/2009).



FOTO: BERNT EIDE / SAMFOTO IMAGE

6.5. HØRINGER

6.5.1. Forslag til fremtidig arbeidsskadeforsikring

Sak 08/1956

Ombudet (og det tidligere Likestillingsombudet) har tidligere gitt uttrykk for at dagens yrkesskadeordning innebærer en forskjellsbehandling av kvinner og menn. Høsten 2008 foreslo Arbeids- og inkluderingsdepartementet å utvide listen over yrkessykdommer som kvalifiserer til yrkesskadeerstatning. Ombudet konkluderte med at forslag til utvidet liste fremdeles vil innebære en forskjellsbehandling av kvinner og menn i strid med likestillingsloven.

Som yrkesskade regnes skader som skyldes en arbeidsulykke. I tillegg er en rekke yrkessykdommer likestilt med yrkesskade gjennom en særskilt forskrift (yrkessykdomslisten). Ombudets kritikk mot dagens ordning har først og fremst vært at den ikke innlemmer belastningslidelser, herunder muskel- og skjelettsykdommer. Dette er lidelser som er særlig utbredt i kvinnedominerte yrker, blant annet innen helsesektoren og renhold. Ombudet mener derfor at dagens ordning i større grad ivaretar menn enn kvinner.

Utvalget foreslår å innlemme muskel- og skjelettsykdommer i skulder og arm, samt fosterskader, i yrkessykdomslisten. Dette vil forhåpentligvis bidra til at flere kvinner får godkjent yrkessykdommer. Ombudet stiller imidlertid spørsmål ved om forslagene i tilstrekkelig grad utjevner den kjønnskjevheten dagens system innebærer. Ombudet viste særlig til at nakke- og rygg sykdommer ikke er foreslått inkludert på listen.

Utvalget som la frem forslaget erkjenner også at:

[...] lista fortsatt bærer et betydelig preg av sykdommer knyttet til fysisk og kjemisk arbeidsmiljø og dermed også til tradisjonell norsk industri med overvekt av mannsdominerte yrker.

Ombudet mener forslaget ikke er i tråd med offentlige myndigheters plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder (aktivitetsplikten), jf. likestillingsloven § 1a. Om innholdet i aktivitetsplikten uttales det i Ot. prp. nr. 77 (2000–2001) side 20 at:

... aktivitetsplikten [innebærer] ikke bare en plikt til å gjennomføre konkrete likestillingstiltak, men også å se til at likestillingshensynet integreres i all offentlig virksomhet. Dette innebærer for eksempel å ta initiativ til endring av regelverk som strider mot likestillingsloven, og påse at forslag til nytt regelverk er i samsvar med denne. (vår utheving)

Ombudet stiller også spørsmål om utvalgets forslag til utvidet liste er forenlig med internasjonale forpliktelser, både FNs Kvinnekonvensjon artikkel 12, som forplikter statene til å avskaffe diskriminering av kvinner på helseområdet, og EU/EØS' likestillingsdirektiv om likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse.

6.5.2. Kjønnrepresentasjon i offentlige utvalg

Dispensasjonsadgang – unntak fra regelen

Evalueringsteamet mente at dispensasjonsadgangen i likestillingsloven § 21 ikke fungerer som forutsatt. Ombudet mener dispensasjonsadgangen bør oppheves, slik at reglene om offentlige utvalg blir absolutte og mest mulig like de selskapsrettslige reglene. Ombudet skrev i sitt hørings svar at utvalgsarbeid er viktig for politiske beslutninger, og medlemmer kan derfor ha en reell innflytelse. Ombudet mener reglene om kjønnrepresentasjon er et godt verktøy for å sikre begge kjønn deltakelse og innflytelse i politiske prosesser. Hvis dispensasjonsadgangen ikke oppheves, mener ombudet at detaljerte retningslinjer for eventuelle dispensasjoner bør tas inn i rundskriv, slik at de tydeliggjøres.

Håndheving av bestemmelsen

Ombudet er enig med evalueringsteamet i at håndhevingen av likestillingsloven § 21 fortsatt skal ligge til Barne- og likestillingsdepartementet. Ombudets erfaring er imidlertid at mange er ukjent med dette, og ombudet anbefalte at det bør fremgå av lovteksten hvem som håndhever bestemmelsen.

Rapporteringsplikt

I Diskrimineringslovutvalgets utredning foreslås det ikke at rapporteringsplikt i forbindelse med aktivitetsplikten inntas i den foreslåtte loven. Ombudet mener imidlertid at offentlige myndigheter i dag har rapporteringsplikt knyttet til sin myndighetsutøvelse og at departementenes praksis av likestillingslovens § 21 naturlig hører hjemme i denne rapporteringen. Evalueringsteamet foreslo at rapporteringsplikten lovfestes i likestillingsloven § 1a, noe ombudet støtter. Ombudet mener også at det bør utarbeides en forskrift som regulerer innholdet i rapporteringsplikten. Ombudet delte

evalueringsteamets syn på at rapportering om offentlige myndigheters myndighets-utøvelse fortsatt bør håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet/Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Sanksjoner

Etter ombudets oppfatning er sanksjoner viktig for å gjøre likestillingsloven § 21 mer effektiv. Ombudet mener derfor det bør gjøres tydelig at brudd på likestillingsloven § 21 fører til sanksjoner og at sanksjonene derfor også bør stå i lovteksten. I dag går det implisitt frem av § 21 at departementet kan kreve stansing. Ombudet skrev i sitt høringssvar at dette må fremgå direkte i lovteksten, fordi lovfesting gir en større signaleffekt. Ombudet mener videre at Barne- og likestillingsdepartementet i tillegg til stansing, bør få kompetanse til å kreve retting, noe som også bør fremgå av loven. Evalueringsteamet påpekte i rapporten at ugyldighetsvirkninger også kan være egnet som sanksjon. Ombudet er enig i det, og mener dette bør utredes nærmere.

6.5.3. Forslag til ny, samlet lov mot diskriminering

Diskrimineringslovutvalget leverte sin utredning «Et helhetlig diskrimineringsvern» (NOU 2009: 14) 19. juni 2009. Utredningen har vært på høring, og i sitt høringssvar hadde Likestillings- og diskrimineringsombudet enkelte kritiske merknader til de foreslåtte endringene på likestillingslovens område. Selve likestillingsloven er foreslått opphevet og erstattet med en felles diskrimineringslov.

Sammenfatningsvis kan det etter ombudets mening stilles spørsmål ved om kjønn som diskrimineringsgrunnlag får et svakere vern enn det har i dag, slik lovforslaget er utformet. I Diskrimineringslovutvalgets forslag er kjønn oppregnet som ett av flere diskrimineringsgrunnlag. Sammenholdt med forslaget til formålsbestemmelse, lovens saklige virkeområde og utformingen av aktivitetsplikten, er det etter ombudets oppfatning grunnlag for å si at vernet mot kjønnsdiskriminering kan bli svekket, og at FNs kvinnekonvensjon ikke etterleves.

I likestillingslovens formålsbestemmelse heter det at den tar «særlig sikte på å bedre kvinnens stilling». En slik presisering er ikke inntatt i forslaget til ny formålsbestemmelse i utkastet til ny diskrimineringslov. Selv om likestillingsloven i utgangspunktet skulle gjelde for både kvinner og menn, erkjente lovgiver at kvinner i større grad enn menn, på mange områder i samfunnet, blir diskriminert. Erfaringen viser, blant annet gjennom statistikk fra ombudets egne saker, at kvinner i mange tilfeller fortsatt diskrimineres i større grad enn menn. Det kan derfor være behov for at den nye loven fortsatt presiserer at særlig kvinners stilling skal bedres. Ombudet har i sitt høringssvar påpekt at norske myndigheter er bundet av FNs kvinnekonvensjon. Dersom den særlige henvisningen til kvinners stilling ikke tas inn i loven, kan det stilles spørsmål ved om forpliktelsene etter konvensjonen oppfylles.

I lovutkastet er «familieliv og andre rent personlige forhold» unntatt fra lovens saklige virkeområde (§ 2). Ombudet mener dette er uheldig og støtter ikke forslaget. Forslaget innebærer at forbudet mot kjønnsdiskriminering får et innskrenket saklig virkeområde sammenlignet med i dag. Selv om ombudet ikke håndhever likestillingsloven på privatlivets område, så har det etter ombudets mening en viktig symbolverdi at diskrimineringsloven også skal gjelde innenfor familieliv og andre rent personlige forhold.

Utvalget foreslår at arbeidsgivers aktivitetsplikt implementeres i virksomhetenes eksisterende systemer og rutiner for HMS-arbeid, og at aktivitetsplikten for arbeidslivets parter oppheves. Den skal etter forslaget også inngå i det eksisterende HMS-arbeidet. Særlig av hensyn til rekruttering og likelønn har ombudet innsigelser mot forslaget. Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder i Europa. I tillegg har vi langt igjen

før målet om likelønn er oppnådd. Ved å legge aktivitetsplikten inn i HMS-arbeidet, trekkes arbeidsmiljøutvalg, verneombud og HMS-ansvarlige inn i arbeidet, dette vil da også gjelde for eksempel rekruttering og lønnsfastsettelse i et likelønnsperspektiv. Ombudet er usikker på hvordan dette vil slå ut i praksis, men frykter at det vil føre til en nedprioritering av arbeidet med likestilling i rekrutteringsarbeidet. Ikke nødvendigvis fordi det er tilsiktet, men fordi aktørene går utenfor sine vanlige roller og mandater. Rekruttering og lønnsfastsettelse ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, begrenset av diskrimineringslovgivningen og eventuelle tariffavtaler.

Ombudet har vanskelig for å se hvordan verneombud/arbeidsmiljøutvalg skal behandle aktive tiltak for likelønn, når dette helt faller utenfor deres mandat og ansvar. Etter ombudets syn vil det være naturlig å forankre ansvaret hos dem som *faktisk* forhandler lønn lokalt, dvs. arbeidsgivere og tillitsvalgte.

Ombudet støtter Diskrimineringslovutvalgets forslag til ny, helhetlig diskrimineringslovgivning i det store og hele, men har kritiske bemerkninger til deler av utredningen. Likestillingsloven feiret 30-årsjubileum i fjor, og har fortsatt en berettigelse – det viser henvendelsene ombudet får inn. Arbeidet for et bedre diskrimineringsvern for flere må ikke føre til at opparbeidede rettigheter og plikter svekkes.

6.6. OMBUDET MENER

Ombudet mener det bør etableres et lavterskeltilbud for håndheving av forbudet mot seksuell trakassering, og at ombudet gis myndighet til å behandle disse sakene. LDO har i dag begrenset myndighet til å håndheve klager som gjelder påstand om seksuell trakassering. Ombudet kan bare ta stilling til om arbeidsgiver har iverksatt tilstrekkelig med tiltak for å forebygge at seksuell trakassering skjer. Det er domstolen som må ta stilling til om seksuell trakassering faktisk har skjedd, og personer som er utsatt for seksuell trakassering, faller derfor lett mellom to stoler. Risikoen ved å bringe saker inn for domstolene er, som kjent, høy.

Lovgivers begrunnelse for at saker om seksuell trakassering skal håndheves kun av domstolene, er at en påstand om seksuell trakassering er alvorlig for den anklagen gjelder, og at det er viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. Ombudet er enig i dette, men mener at det samme gjelder saker om trakassering på grunn av etnisitet, fordi det lett kan oppleves som en anklage om rasisme.

Saker om seksuell trakassering håndheves av de fleste likestillings- og diskrimineringsorganer i Europa, og ombudet mener at gode grunner taler for at LDO gis samme myndighet.



FOTO: STEIN J. BJØRGE/SCANPIX/CREDIT: AFTENPOSTEN

POSITIV SÆRBEHANDLING

7.1. HVA ER POSITIV SÆRBEHANDLING?

Ombudet mottar jevnlig klager fra menn som mener at arbeidsgivere ulovlig har brukt positiv særbehandling for å ansette kvinnelige søkere.

Hovedregelen er at usaklig forskjellsbehandling er forbudt. Man kan for eksempel ikke la være å ansette den best kvalifiserte søkeren *fordi* vedkommende er en mann. Fra denne hovedregelen er det gjort et unntak. Dersom det er en saklig grunn til forskjellsbehandlingen, vil det ikke være i strid med diskrimineringsforbudet. Ved ansettelse av en personlig assistent må det for eksempel være adgang til å vektlegge kjønn ut fra bluferdighetshensyn. Forskjellsbehandlingen er i dette tilfellet begrunnet i selve jobbutførelsen.

I tillegg åpner loven for forskjellsbehandling som fremmer likestilling mellom kjønnene, såkalt positiv særbehandling. I disse tilfellene er ikke begrunnelsen for forskjellsbehandlingen knyttet til jobbutførelsen, men for eksempel i et ønske om en jevnere kjønnsfordeling blant landets dommere, se omtale av sak nedenfor.

Vilkårene for å benytte positiv særbehandling er dels trukket opp gjennom forvaltnings- og rettspraksis, dels forskriftsfestet. Tiltaket må for det første være egnet til å fremme likestilling, og særbehandlingen må derfor være rettet mot det underrepresenterte kjønn på det aktuelle området. For det andre må hensynet til likestilling veies opp mot ulempen for den som blir stilt dårligere som følge av tiltaket. Positiv særbehandling kan bare brukes inntil målsettingen om likestilling er oppnådd.

Det følger av praksis fra EF-domstolen knyttet til direktiv 76/207/EØF (likebehandlingsdirektivet), som Norge er bundet av, at adgangen til positiv særbehandling er begrenset til såkalt *moderat kvotering*, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) punkt 7.2 og 7.4. Med moderat kvotering menes at det underrepresenterte kjønn kan bli foretrukket til en stilling når søkerne har tilnærmet like kvalifikasjoner. I og med at likestillingsloven særlig har til formål å fremme kvinnens stilling, har det blitt forstått slik at adgangen til positiv særbehandling særlig gjelder særbehandling av kvinner. Det underrepresenterte kjønn kan derimot ikke foretrekkes dersom vedkommende er dårligere kvalifisert; såkalt *radikal kvotering*. Av forskrift om særbehandling av menn fremgår det at kvotering av menn kun er tillatt i stillinger der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn, for eksempel stillinger i barnehager.

Arbeidsgivere og andre har en adgang til å bruke positiv særbehandling når vilkårene er oppfylt, men har ingen plikt til det.

7.2. UTVALGTE SAKER

Sak 09/203

Utnevnelse av sorenskriver – adgang til positiv særbehandling

En mann mente han var forbigått av en kvinne til stilling som sorenskriver ved en tingrett. Ombudet kom til at Justis- og politidepartementet ikke handlet i strid med likestillingsloven. Vilårene for positiv særbehandling var oppfylt. Klager brakte ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndas sak 23/2009). Nemnda kom til samme resultat som ombudet (dissens 3-2).

Kongen i statsråd traff vedtak om å utnevne en kvinnelig søker til stillingen. Mannen mente han var best kvalifisert, og at kjønn var blitt vektlagt ved utnevnelsen. Innstillingsrådet hadde innstilt den mannlige søkeren som nummer én og kvinnen som nummer tre.

Justis- og politidepartementet anførte at kvinnen var best kvalifisert. Departementet viste til at kvinnen hadde hatt relevant erfaring i en lederstilling og hadde dokumentert gode lederegenskaper herfra. I tillegg hadde hun fått positive tilbakemeldinger fra referansene. Subsidiært anførte departementet at kvinnen og den mannlige klageren var tilnærmet like godt kvalifisert og at vilårene for moderat kjønnskvtotering var oppfylt. I den sammenheng viste departementet til at kun 17 av 67 sorenskrivere var kvinner.

I tråd med innstillingsrådets vurdering av kandidatene, kom ombudet frem til at den mannlige klageren fremsto som best kvalifisert til stillingen.

Til departementets subsidiære anførsel om positiv særbehandling, kom ombudet fram til at departementet hadde sannsynliggjort at kvinnen og mannen var tilnærmet like godt kvalifiserte, og at kvinner var underrepresentert som sorenskrivere. Ombudet la til grunn at målsettingen om å øke kvinneandelen blant dommere ville bidra til å fremme formålet med likestillingsloven; å bedre kvinnes stilling. Vilårene for bruk av positiv særbehandling var derfor oppfylt.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandlet saken (nemndas sak 23/2009). Departementet bekreftet overfor nemnda at kjønn var blitt vektlagt ved utnevnelsen.

Departementet frafalt også anførselen om at kvinnen var bedre kvalifisert enn mannen. For nemnda var derfor spørsmålet om søkerne var tilnærmet like godt kvalifiserte, og om de øvrige vilkårene for positiv særbehandling var til stede. Bevisbyrden for at vilkårene for positiv særbehandling var oppfylt, lå til departementet, jf. likestillingsloven § 16.

På grunn av den lave andelen kvinnelige sorenskrivere og ingen kvinnelige ledere for lagmannsrett eller Høyesterett, uttalte nemnda at utnevnelsen av en kvinne i denne typen offentlig stilling var av stor likestillingsmessig betydning.

Flertallet (3) fant at innstillingsrådet og departementet hadde en ulik vektlegging av kandidatenes kvalifikasjoner. Ingen av avveiningene framsto som uforsvarlig eller urimelig. Flertallet kunne ikke se at den ene vurderingen var mer korrekt enn den andre.

Mindretallet (2) mente departementet ikke hadde sannsynliggjort at kandidatene var tilnærmet like godt kvalifiserte for stillingen. Mindretallet viste til at mannens ledererfaring fra politiet ga han et visst fortrinn. Videre la mindretallet vekt på at innstillingsrådet må ha lagt til grunn at mannen var klart bedre kvalifisert enn kvinnen, siden de var innstilt som henholdsvis nr. én og tre. Siden departementet ikke hadde gjennomført intervjuer med søkerne, mente mindretallet at departementet hadde et mangelfullt grunnlag for å overprøve innstillingsrådets kvalifikasjonsvurderinger.

Sak 08/1982

Utnevnelse av tingrettsdommer – adgang til positiv særbehandling

Klager mente han var forbigått av en kvinne til stilling som tingrettsdommer. Ombudet kom til at Justis- og politidepartementet ikke handlet i strid med likestillingsloven. Vilkaarene for positiv særbehandling var oppfylt.

Mannen ble innstilt som nr. én, av innstillingsrådet for dommere. Som nr. to innstilte rådet en kvinnelig søker. Domstolleder uttalte at hun mente den kvinnelige søkeren var best kvalifisert. Innstillingen ble satt til side av Justis- og politidepartementet, og kvinnen som var innstilt som nr. to, ble utnevnt.

Spørsmålet for ombudet var om vilkårene for bruk av positiv særbehandling var oppfylt, jf. likestillingsloven § 3a.

Myndighetenes uttalte målsetting er å øke antallet kvinnelige dommere i førsteinstans. I vurderingen av om kvinner var underrepresentert, anførte departementet at kvinneandelen i domstolene måtte vurderes samlet sett og ikke bare ved den aktuelle domstol. Ombudet sluttet seg til dette. På landsbasis er det kun 33% kvinnelige dommere i førsteinstans, og ombudet kom derfor til at vilkåret om underrepresentasjon var oppfylt.

Ombudet fant videre at kvinnen som ble utnevnt var tilnærmet like godt kvalifisert som den mannlige søkeren. Ombudet viste til Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 23/2009, se omtale ovenfor. Ombudet mente det avgjørende spørsmålet var om domstolleders og senere departementets avveining av kandidatenes kvalifikasjoner var å anse som en urimelig eller uforsvarlig kvalifikasjonsvurdering.

Ombudet kom til at innstillingsrådet og domstolleder hadde en ulik vektning av kvalifikasjonene. Innstillingsrådet la særlig vekt på den mannlige søkerens grundighet, arbeidskapasitet og dokumenterte resultater fra arbeidet som dommer, samt personlig egnethet. Domstolleder la betydelig vekt på at den kvinnelige søkeren hadde best eksamenskarakterer og anså henne som bedre faglig kvalifisert. Dermed fant ombudet ikke grunn til å overprøve innstillingsrådets anbefaling. Ombudet fant at vilkårene for positiv særbehandling var oppfylt.

En mann mente seg forbigått av en kvinne til en lederstilling i forsvaret. Mannen mente han var klart bedre kvalifisert enn kvinnen som fikk stillingen. Likestillings- og diskrimineringsombudet fant at Forsvarsdepartementet ikke hadde sannsynliggjort at kvinnen var bedre kvalifisert enn mannen. Ombudet kom imidlertid til at de var tilnærmet like godt kvalifiserte, og at vilkårene for positiv særbehandling var oppfylt, jf. likestillingsloven § 3a. Klager brakte ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndas sak 33/2009). Nemnda kom til motsatt resultat av ombudet (dissens 3-2).

Mannen ble innstilt som nummer én til stillingen. Kvinnen var ikke blant de tre innstilte. Innstillingen ble satt til side av Forsvarsdepartementet, og kvinnen ble tilsatt.

Basert på framlagt dokumentasjon om formelle kvalifikasjoner og yrkeserfaring, fant ombudet at mannen framstod som best kvalifisert. Mannen hadde blant annet lengre erfaring enn kvinnen og en operativ tjenesteerfaring på tretten år, mot kvinnens på to år. I en påtegning fra departementsråden gikk det fram at han ikke mente kvinnen var best kvalifisert blant søkerne, men at han støttet anbefalingen under henvisning til de politiske føringene om kvinnelige ledere i forsvaret. På bakgrunn av påtegningen, kom ombudet til at det var grunn til å tro at kjønn var vektlagt ved tilsettingen.

Ombudet kom til at departementet ikke hadde sannsynliggjort at kvinnen var bedre kvalifisert enn mannen. Ombudet kom imidlertid til at departementet hadde sannsynliggjort at kvinnen var tilnærmet like godt kvalifisert som mannen. Etter hva ombudet kunne se, vektla departementet kandidatenes operative erfaring i mindre grad enn innstillingsmyndigheten. Utlysningsteksten stilte ikke krav om operativ erfaring, og ombudet mente derfor denne type erfaring kunne ha blitt tillagt for stor vekt av innstillingsmyndigheten. Departementet framhevet også kvinnens spesialkompetanse på det aktuelle feltet. Slik ombudet forstod departementet, veide hennes kompetanse på dette feltet opp for kortere operativ erfaring. Dette var en vurdering ombudet ikke hadde grunnlag for å overprøve. Det var opp til departementet å avgjøre hvilken type erfaring som skulle tillegges størst vekt.

Ombudet fant på denne bakgrunn at vilkårene for positiv særbehandling var oppfylt, jf. likestillingsloven § 3a. Departementet hadde dermed ikke handlet i strid med likestillingsloven.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandlet saken (nemndas sak 33/2009). Nemnda viste til departementets beslutningsnotat, og særlig til departementsrådens påtegning, og fant på den bakgrunn at departementet hadde lagt vekt på kjønn ved utnevnelsen.

Da kvinnen ble utnevnt, var hun den første kvinnen på dette gradsnivået i Forsvaret, av totalt 23. Vilåret om at den positive særbehandlingen er rettet mot det underrepresenterte kjønn var dermed oppfylt.

Nemnda delte seg i et flertall og et mindretall når det gjaldt spørsmålet om kvinnen var tilnærmet like godt kvalifisert som den mannlige søkeren. Flertallet (3) viste til at mannen hadde et høyere utdanningsnivå enn kvinnen. Mannen hadde også god kjennskap til Forsvarets utdanningssystem. Mannen hadde i tillegg betydelig bredere og mer omfattende kompetansebakgrunn fra både operativ tjeneste og stabstjeneste enn den kvinnelige søkeren. Operativ tjeneste måtte anses som et relevant moment i vurderingen fordi det skulle undervises i fellesoperasjoner ved den aktuelle skolen. Selv om det ikke var stilt krav om slik erfaring i utlysningsteksten, synes departementet også å akseptere denne erfaringen som relevant i sitt notat. Mannen hadde også vesentlig lengre ledererfaring enn kvinnen. Flertallet fant derfor at departementet ikke hadde sannsynliggjort at de to søkerne var tilnærmet like godt kvalifiserte.

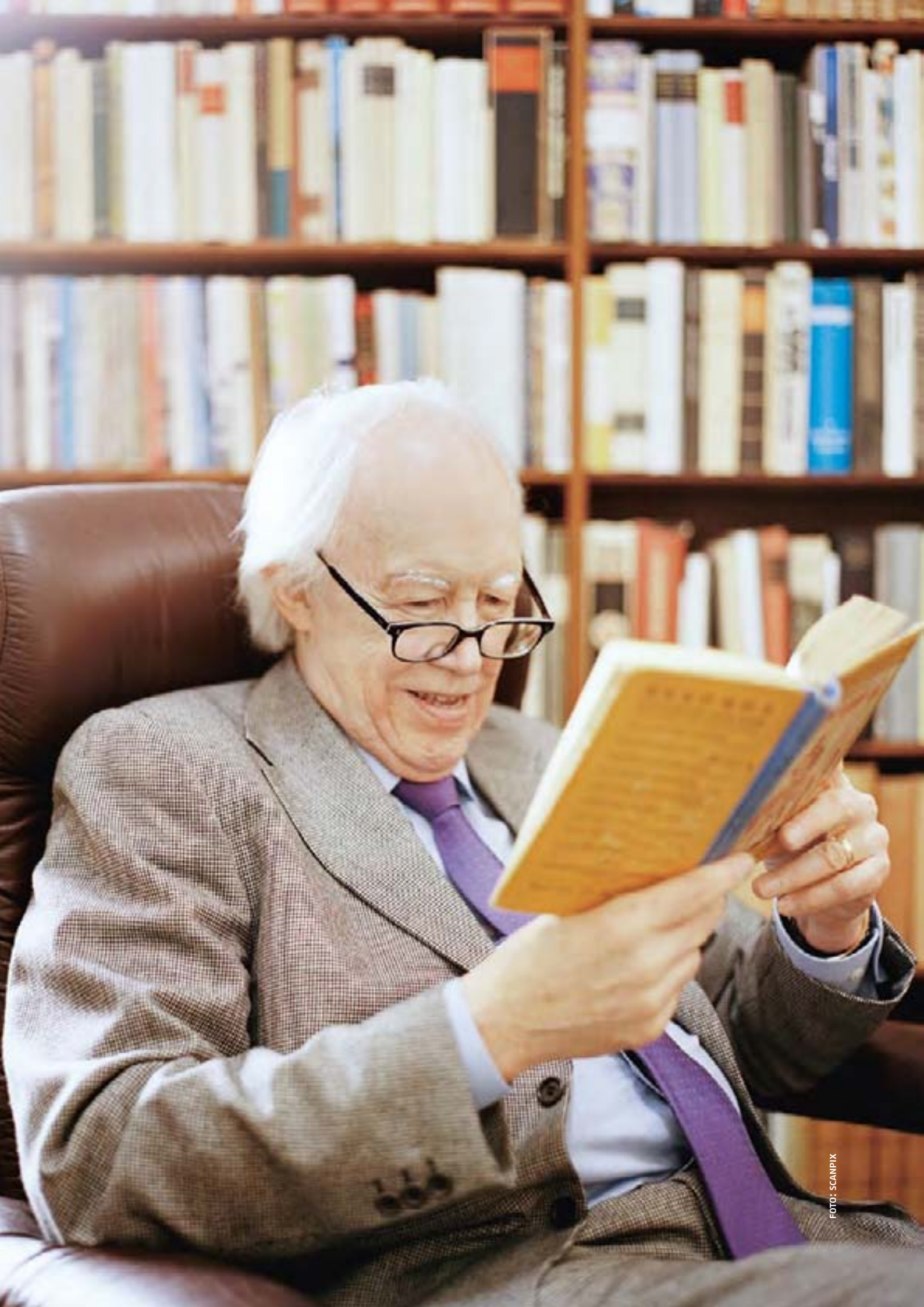
Nemndas mindretall (2) fant ikke grunn til å overprøve departementets helhetsvurdering og de ulike momentene i vurderingen. Nemndas mindretall viste til at en utnevning av en kvinne på dette gradsnivået ville ha stor likestillingsmessig betydning. Mindretallet aksepterte at departementet hadde en annen vurdering enn innstillingsmyndigheten når det gjaldt vektleggingen av operativ tjeneste, og viste til aktivitetsplikten i likestillingsloven § 1a. Det var heller ikke noe krav om slik erfaring i utlysningsteksten. På denne bakgrunnen fant mindretallet at vilkårene i likestillingsloven § 3a var oppfylt

7.3. OMBUDET MENER

Spørsmålet om søkerne er tilnærmet like godt kvalifisert er ofte sentralt i vurderingen av om vilkårene for positiv særbehandling er oppfylt. Det er ikke mulig å angi presist hva som ligger i dette vilkåret. Det finnes ikke mye forvaltnings- og rettspraksis på området, og dette skaper en del usikkerhet hos arbeidsgivere og lovhåndhevere. En sentral retningslinje er imidlertid nemndas uttalelse om at vurderingstemaet er om kvalifikasjonsvurderingen som vedkommende arbeidsgiver har lagt til grunn, fremstår som urimelig eller uforsvarlig.

I Diskrimineringslovutvalgets forslag til et helhetlig diskrimineringsvern (NOU 2009: 14) foreslås det at adgangen til positiv særbehandling gjøres lik for alle diskrimineringsgrunnlag. Ombudet støtter forslaget i sitt høringsvar. Ombudet har også tidligere påpekt at adgangen til positiv særbehandling av menn bør endres, slik at det blir like stor adgang til å særbehandle menn som kvinner. Ombudet har i den forbindelse anbefalt at forskrift om særbehandling av menn i forbindelse med omsorg og undervisning av barn, oppheves.

Bruk av positiv særbehandling er en måte å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillingsloven § 1a på. Ombudet mener derfor det er behov for å presisere innholdet i bestemmelsen om positiv særbehandling i forskrift. I forskriften bør det stå hva positiv særbehandling er, og hvilke vilkår som må være oppfylt for at man kan ta det i bruk.



70-ÅRSREGELEN

8.1. HØRINGSUTTALELSE OM ARBEIDSMILJØLOVENS «70-ÅRSREGEL»

Sak 08/1664

Med «70-årsregelen» menes at oppsigelse av arbeidstakere som har fylt 70 år alltid vil regnes som saklig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd. Regelen innebærer at det alminnelige oppsigelsesvernet etter § 15-7 første ledd settes til side for arbeidstakere som har fylt 70 år.

I sitt hørings svar tok ombudet stilling til to spørsmål; 1) er en slik regel i strid med forbudet mot aldersdiskriminering, og 2) er det ønskelig med en slik regel?

Ombudet la til grunn at bortfallet av det alminnelige oppsigelsesvernet ved fylte 70 år, innebærer en forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunn av alder. Etter arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd er likevel slik forskjellsbehandling tillatt dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den det rammer. Ombudet kom til at regelen oppfylte saklige formål og viste til en samlet vurdering der verdig avgang, arbeidslivspolitiske hensyn, forholdet til andre EU-lands nasjonale lovgivning og viktigheten av å ha et regelverk som er robust for konjunktursvingninger, var sentrale momenter.

Det er hovedsakelig tre hensyn bak 70-årsregelen. For det første skal regelen *ivareta arbeidsgivers interesser*. Dette fremgår klart av utformingen av regelen – arbeidsgiver gis adgang til ensidig å avslutte et arbeidsforhold uten krav til begrunnelse. For det andre skal bestemmelsen *ivareta hensynet til arbeidstakerne* gjennom å sikre en verdig avgang fra arbeidslivet. Når loven gir arbeidsgiver en mulighet til å si opp arbeidstakere på grunn av alder, vil dette i mange tilfeller forhindre at det tvinger seg frem oppsigelser av eldre arbeidstakere, som dermed ender et langt arbeidsliv med å få beskjed om at de ikke lenger holder mål og må ut. For det tredje skal bestemmelsen *ivareta sysselsettingspolitiske formål*. Tanken er at bestemmelsen skal bidra til å øke sysselsettingen blant yngre arbeidsledige i tider med høy arbeidsledighet. Henvisningen til sysselsettingspolitiske formål finner man også i direktiv 2000/78/EF artikkel 6.

Spørsmålet for ombudet var etter dette om disse hensynene skal veie tyngre enn retten til en individuell og konkret vurdering av om en oppsigelse er saklig.

Det som taler mot at man opprettholder dagens regel er først og fremst at en slik regel innebærer direkte forskjellsbehandling på grunn av alder. I tillegg er det et faktum at stadig flere blir eldre, og står i arbeid lenger. Sysselsettingspolitiske hensyn har vært trukket fram som et moment i vurderingen av om det er lovlig/ønskelig å opprettholde dagens 70-årsregel. Tanken har vært at i et stramt arbeidsmarked vil det være legitimt at også yngre arbeidstakere gis innpass i arbeidsmarkedet, ved at for eksempel eldre arbeidstakere, som uansett har opparbeidet seg rett til pensjoner, må vike. I dagens arbeidsmarked i Norge er dette antakelig ikke et relevant hensyn. Selv med den siste tidens negative utvikling også i Norge, er det fortsatt høy sysselsetting, og stort behov for arbeidskraft. Dette i seg selv skulle tilsi at man heller gikk inn for å fjerne bestemmelsen om en øvre aldersgrense, enn å beholde den. Dette ville kunne gi et signal til arbeidsgivere om å legge til rette for at eldre arbeidstakere arbeider lenger.

Det som taler for at man opprettholder dagens ordning med en øvre aldersgrense, er blant annet hensynet til en verdig avslutning av arbeidsforholdet for eldre arbeidstakere som ellers ville kunne få en oppsigelse med begrunnelse om at vedkommende ikke lenger holder mål. Ombudet vil dessuten påpeke at arbeidsmiljølovens § 15-7 (4) ikke er noen aldersgrensebestemmelse med pliktig fratreden ved fylte 70 år. Bestemmelsen presiserer kun innholdet i saklighetskravet ved oppsigelse av en arbeidstaker, slik at arbeidsgiver kun når en arbeidstaker har fylt 70 år, har saklig grunn til å begrunne en oppsigelse med vedkommendes alder. Det er altså oppsigelsesvernet som svekkes for arbeidstakere som har fylt 70 år. Arbeidstakeren har således ingen plikt til å fratre ved fylte sytti år. Arbeidsgiver må aktivt si opp vedkommende. Dersom arbeidstakeren ikke sies opp, løper arbeidsforholdet. I praksis innebærer dagens ordning altså allerede at arbeidsgiver må ta aktivt stilling til om han/hun ønsker å si opp en arbeidstaker som er fylt sytti år, eller om vedkommende skal fortsette i sin stilling. Forskjellen mellom dagens ordning og en eventuell opphevelse av 70-årsregelen, vil være at arbeidsgiver i så fall må begrunne oppsigelsen med manglende utførelse av arbeid osv, noe som er langt mer belastende for arbeidstakeren enn om vedkommende sies opp ved fylte 70 år. Ombudet delte også vurderingen i utredningen om at det er en viss fare for at flere arbeidstakere vil risikere å motta oppsigelse fra arbeidsgiver, også før fylte 70 år, i stedet for at arbeidsgiver heller velger å tilrettelegge for arbeidstakere som kanskje ikke yter 100%, men som har få

år igjen til 70 år. Dette vil kunne medføre en tilleggsbelastning for arbeidstakere som allerede i dag opplever vanskeligheter med å finne nytt arbeid.

Etter en samlet vurdering av de ulike hensynene, kom ombudet til at en slik regel bør opprettholdes. Ombudet anbefalte imidlertid at grensen endres til 75 år. Bakgrunnen for dette er for det første at den gjennomsnittlige levealderen har økt siden regelen først ble vedtatt. For det andre tilsier den demografiske utviklingen at flere i fremtiden må jobbe lenger. For det tredje er det i høringsnotatet om alderspensjon i folketrygden foreslått å øke den øvre aldersgrensen for opptjening av pensjonspoeng fra 70 år i dagens system til 75 år.

70-årsregelen er videreført i den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-13 bokstav a, som trådte i kraft 1. januar 2010. Grensen er ikke hevet til 75 år, slik ombudet foreslo.

Dersom arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker skal fratre ved oppnådd aldersgrense, må arbeidsgiver fra og med nyttår sende et skriftlig varsel om dette senest seks måneder før fratredestidspunktet. Varslingsfristen løper fra og med første dag i måneden etter at varselet blir sendt. Dette innebærer at dersom en arbeidsgiver heretter unnlater å sende et skriftlig varsel og arbeidstaker passerer 70 år, så plikter ikke arbeidstaker å fratre før seks måneder etter at varselet er sendt. Bakgrunnen for regelen er at arbeidstaker skal få noe tid til å innrette seg på fratreelsen. Det stilles ikke spesielle formkrav til innholdet i varselet utover at det skal være skriftlig.

I tillegg til skriftlig varsel, plikter arbeidsgiver å avholde en samtale med arbeidstaker dersom arbeidsforholdet skal avsluttes ved oppnådd 70 år. En slik samtale er frivillig, og det har ingen rettslige konsekvenser om samtalen ikke avholdes.

8.2. KLAGESAK OM PRAKTISERING AV 70-ÅRSREGELEN VED ET UNIVERSITET

Sak 08/1608

En professor fikk ikke fortsette i sin stilling etter fylte 70 år. Spørsmål var om dette var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Ombudet kom til at forholdet ikke var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering. Ombudets uttalelse ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndas sak 36/2009). Nemnda kom til samme resultat som ombudet.

Klager mente at universitetets avslag på søknad om å få fortsette i stillingen, innebar aldersdiskriminering. Han mente at det går tydelig fram av aldersgrenseloven § 3 at hver enkelt søknad skal undergis individuell behandling, og at begge parter skal høres. Han mente at det er opp til de to partene i en slik sak om de ønsker en fortsettelse av tjenesteforholdet og viser til at det i aldersgrenseloven § 3 annet ledd bare står at en skal «ta hensyn til forholdene i vedkommende etat, til befolkningsutviklingen og sysselsettingen». Klager mente dessuten at vedkommendes store produksjon av vitenskapelige artikler burde lede til at han fikk fortsette i sin stilling. Han viste også til at de vitenskapelige stillingene ved universitetet representerer en kompetanse som det tar lang tid å etablere, og som det er sterkt behov for.

Universitetets begrunnelse for avslaget var at det praktiserte en alminnelig aldersgrense på 70 år. Søknader om å fortsette i stillingen utover dette, blir kun innvilget i særskilte tilfeller. I vurderingen av slike søknader foretas en konkret avveining mellom tjenestemannens og virksomhetens behov. I denne saken ble det blant annet lagt vekt på fakultetets ønske om en endring av fagområdet, hvilket ville bety at stillingen måtte lyses ut med en noe annen fagprofil. Det ble også lagt vekt på fakultetets anstrengte lønnsbudsjett. Det ble derfor konkludert med at fakultetets økonomi ikke tillot å

opprettholde full lønnsutbetaling i tillegg til at en rekrutterte inn en ny fagperson.

Tilsetting på pensjonistvilkår framsto derfor som et naturlig kompromiss.

Ombudet la til grunn at avslutningen av arbeidsforholdet var begrunnet i professorens alder. Ombudet skulle derfor ta stilling til om universitetets avslag på søknaden om å fortsette i stillingen etter fylte 70 år var i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1).

Det fremgår av aldersgrenseloven § 3 at den alminnelige aldersgrensen er 70 år for offentlige tjenestemenn. Av arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd fremgår det at oppsigelse av arbeidstakere som har fylt 70 år, alltid vil regnes som saklig. Begge bestemmelsene gjør unntak fra arbeidsmiljølovens forbud mot forskjellsbehandling på grunn av alder. Bestemmelsene gir arbeidsgiver en adgang til å inngå avtale med arbeidstakeren om å fortsette arbeidsforholdet ut over fylte 70 år. Bestemmelsene gir ikke arbeidstakeren noe rettskrav på å få fortsette arbeidsforholdet, eller å få annen begrunnelse for at arbeidsforholdet skal opphøre, ut over at vedkommende har nådd den lovfastsatte aldersgrensen. På denne bakgrunn kom ombudet til at universitetet har adgang til å avslå søknader om fortsettelse av et arbeidsforhold, uten annen begrunnelse enn at vedkommende er fylt 70 år.

Ombudets uttalelse ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndas sak 36/2009). Nemnda kom til samme resultat som ombudet. Nemnda viste til at spørsmålet om en alminnelig aldersgrense på 70 år er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering, har vært vurdert av lovgiver flere ganger. Lovgivers mening er at det ikke er i strid med diskrimineringsvernet å si opp en arbeidstaker på grunn av alder ved fylte 70 år. Noen konkret vurdering ut over arbeidstakers alder kreves ikke. Det vil ikke være opp til nemnda, men til Stortinget, å endre dette utgangspunktet. Tilsettingsmyndighetene har en skjønnsmessig adgang til å vurdere om de vil innvilge søknader om å få fortsette i stilling etter fylte 70 år, jf. ordlyden i § 3 første ledd: *kan treffe bestemmelse*. Nemnda kunne ikke se at unntattelse av å gi dispensasjon fra aldersgrensen innebar en form for aldersdiskriminering. Nemnda kunne heller ikke se at det konkrete vedtaket innebar noen form for forskjellsbehandling på grunn av alder, ut over lovens egen aldersgrense.



FINANSIELLE TJENESTER

9.1. HVA SIER LOVENE?

Likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjelder på alle samfunnsområder, og omfatter derfor også finansielle tjenester som forsikring og banktjenester.

Hovedregelen er at det ikke er anledning til å forskjellsbehandle personer på grunn av kjønn, etnisitet mv. eller nedsatt funksjonsevne i forbindelse med finansielle tjenester.

Forsikring representerer et område hvor forskjellsbehandling forekommer på flere av lovens diskrimineringsgrunnlag. Forskjellsbehandlingen skjer både i form av at personer blir nektet å tegne forsikring, eller at de tilbys forsikring mot en høyere premie enn andre. Når det gjelder banktjenester nektes for eksempel personer lån på grunn av at de ikke har norsk statsborgerskap. Slik forskjellsbehandling er kun tillatt dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke er uforholdsmessig inngripende.

Som det fremgår av tabell 9.1 har ombudet mottatt flere saker som gjelder forsikring og banktjenester.

**Saker om finansielle tjenester (forsikring og bank)
etter år, diskrimineringsgrunnlag og sakstype**

			2006	2007	2008	2009	TOTALT
FORSIKRING	KLAGE	TOTALT	7	1	1	3	12
		Kjønn	4	1	0	1	6
		Etnisitet med mer	2	0	1	0	3
		Funksjonsevne	0	0	0	2	2
		Annet/blank/flere	1	0	0	0	1
	VEILEDNING	TOTALT	13	15	8	16	52
		Kjønn	9	6	3	5	23
		Etnisitet med mer	1	3	1	4	9
		Alder	1	1	3	1	6
		Funksjonsevne	1	1	1	4	7
		Seksuell orientering	0	1	0	0	1
		Annet/blank/flere	1	3	0	2	6
BANK	KLAGE	TOTALT		2	4	2	8
		Kjønn		1	1	0	2
		Etnisitet med mer		1	3	2	6
	VEILEDNING	TOTALT	6	12	12	16	46
		Kjønn	4	4	2	1	11
		Etnisitet med mer	0	5	3	4	12
		Alder	0	0	0	1	1
		Funksjonsevne	0	1	1	6	8
		Annet/blank/flere	2	2	6	4	14

[illegible]

9.2. UTVALGTE SAKER

Sak 08/670

**Vilkår om statsborgerskap, bostedsadresse
og varig norsk personnummer for å bli bankkunde**

En svensk mann henvendte seg til ombudet fordi han mente at Skandiabankens vilkår om norsk folkeregistrert bostedsadresse og varig norsk personnummer for å bli kunde, var i strid med diskrimineringsloven § 4. Skandiabanken er en selvbetjent nettbank. Ombudet konkluderte med at banken ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Mannen mente at utenlandske statsborgere med midlertidig personnummer i Norge stilles dårligere enn norske statsborgere, og at dette i praksis var en form for etnisk diskriminering. Skandiabanken stiller etter klagers mening unødvendig strenge krav til identifikasjon, strengere enn hva Kredittilsynet og hvitvaskingsloven krever.

Skandiabanken hevdet at deres vilkår var nøytrale og at vilkårene ikke rammes av diskrimineringslovens formål og dermed ikke rammes av forbudet. At bankens vilkår også utelukker svenske statsborgere taler for at banken handler konsekvent og ikke utestenger noen på grunn av etnisitet/statsborgerskap. Subsidiært mente banken at forskjellsbehandlingen hadde et saklig formål. Skandiabankens hovedbegrunnelse for å kreve at nye kunder har *norsk folkeregistrert bostedsadresse*, var hensynet til sikker identifikasjon av kunden og alminnelig sikkerhet. Kravet om norsk personnummer var begrunnet i hensynet til etterlevelse av hvitvaskingsloven. Det følger av hvitvaskingsloven § 5 første ledd at banken må påse at nye kunder blir identifisert med gyldig legitimasjon. På grunn av bankens prinsipp om selvbetjening uten filial er det ikke mulig å identifisere personer ved personlig frammøte.

Ombudet uttalte at forskjellsbehandling på grunn av statsborgerskap eller norsk folkeregistrert adresse som utgangspunkt ikke er vernet av loven, jf. oppregningen i diskrimineringsloven § 4. Ombudet måtte likevel vurdere om vektlegging av kombinasjonen permanent norsk personnummer og folkeregistrert adresse kan innebære indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, avstamming eller nasjonal opprinnelse.

Ombudet uttalte at vilkårene i praksis vil ramme personer som har såkalt korttidsopphold i Norge, det vil si at de oppholder seg i Norge mindre enn seks måneder. Da blir man ikke registrert som bosatt i det sentrale folkeregisteret. Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå var det flest lønnstakere på korttidsopphold med bakgrunn fra andre nordiske land. Sterkest vekst var det blant personer med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa.

Ombudet la til grunn at bankens vilkår i utgangspunktet stilte krav om en viss tilknytning til Norge, men utelukket ikke at vilkårene kunne virke ekskluderende på grunnlag av nasjonal opprinnelse/etnisitet. Ombudet fant imidlertid ikke at det var nødvendig å ta stilling til spørsmålet da ombudet uansett kom til at bankens praksis ikke førte til at personene ble stilt *særlig ufordelaktig*.

For at en praksis utenfor arbeidsliv skal regnes som indirekte diskriminerende på grunn av etnisitet, er det et krav om at den stiller personer særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Det ombudet måtte ta stilling til, var graden av belastning for dem som rammes av bankens praksis. I tillegg måtte ombudet ta i betraktning hvor stort problem det ville være for Skandiabanken å endre på sine vilkår, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) side 96.

Ombudet fant at gruppen som utestenges fra å bli kunde i banken først og fremst har mindre tilknytning til Norge fordi de oppholder seg her i kortere tid enn seks måneder. Ombudet la videre til grunn at de fleste allerede har en konto i hjemlandet eller at de har anledning til å opprette konto i en norsk bank med kundemottak. Etter ombudets vurdering var den eventuelle økonomiske gevinsten man oppnår ved å benytte Skandiabanken uansett ikke så stor at personer som ikke har denne muligheten stilles særlig ufordelaktig sammenliknet med andre som får etablere et kundeforhold i banken. Ombudet fant at dersom banken ikke hadde mulighet til å kreve permanent norsk

personnummer og folkeregistrert bostedsadresse, ville det føre til en total omlegging av virksomheten, noe som igjen ville kunne medføre reduserte fordeler for den totale kundegruppen.

Ombudet konkluderte på denne bakgrunn med at banken ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Sak 08/1659

Vilkår om norsk statsborgerskap for å få forbrukslån

En kvinne henvendte seg til ombudet fordi hun mente at Bank Norwegians vilkår om norsk statsborgerskap for å få forbrukslån var i strid med diskrimineringsloven § 4. Ombudet konkluderte med at bankens vilkår ikke var i strid med diskrimineringsloven § 4.

Kvinnen mente at bankens vilkår om norsk statsborgerskap for å få forbrukslån, var indirekte diskriminerende på grunn av etnisitet. For det første pekte hun på at man kan flytte utenlands selv om man er norsk statsborger. Norsk statsborgerskap er derfor ingen garanti for større tilknytning til Norge. For det andre mente kvinnen muligheten for å drive inn penger var like gode i Norden som i Norge. Banken har dermed ikke saklig grunn til å nekte nordiske statsborgere forbrukslån. For det tredje avviste kvinnen at andre banker stiller krav til statsborgerskap. Ifølge kvinnen stiller andre banker kun krav om permanent arbeids- eller oppholdstillatelse i Norge.

Banken avviste at vilkåret om norsk statsborgerskap var i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Vilåret har et saklig formål; å sikre inndriving av lån som blir misligholdt. Mulighetene for inndriving av krav fra andre enn norske statsborgere varierer kraftig avhengig av hvilket land det handler om.

Ombudet uttalte at forskjellsbehandling på grunn av statsborgerskap i utgangspunktet ikke er vernet gjennom diskrimineringsloven. Vektlegging av statsborgerskap kan likevel innebære indirekte diskriminering på grunn av etnisitet. Ombudet la til grunn at vilåret kunne virke ekskluderende på grunn av etnisitet og viste til Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 18/2006 som gjaldt utleie av bolig hvor det ble stilt krav om norsk statsborgerskap.

Ombudet uttalte at personer som ikke får forbrukslån på grunn av kravet om norsk statsborgerskap ikke stilles særlig ufordelaktig. Ombudet fant at usikrede forbrukslån ikke er et gode alle har krav på, til forskjell fra for eksempel boliglån eller en brukskonto. Hver eneste søker blir underlagt en kredittvurdering. Samlet sett gjør dette at en rekke søkere, uavhengig av statsborgerskap, ikke får forbrukslån i Bank Norwegian. Ombudet fant på denne bakgrunnen at kravet om norsk statsborgerskap ikke fører til at personer med en annen etnisitet enn norsk stilles særlig ufordelaktig. Kravet var dermed ikke i strid med diskrimineringsloven § 4.

Sak 09/2369

Avslag på søknad om uføreforsikring på grunn av ADHD-diagnose

Veiledningssak

Saken gjaldt en mann som fikk avslag på søknad om uføreforsikring på grunn av sin ADHD-diagnose. Mannen fikk veiledning om at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, men at forskjellsbehandling i noen tilfeller er saklig og tillatt etter loven.

Ombudet viste til lovens forarbeider hvor det framgår at en person som er ufør eller har en høy grad av risiko for uførhet, må kunne nektes forsikring med dekning av denne uførheten. Ombudet uttalte at selskapet kunne nekte mannen forsikring for uførhet som skyldes mannens diagnose, men det var ikke gitt at forsikringsselskapet kunne nekte

mannen forsikring med dekning av uførhet som inntreffer av andre årsaker enn risikoen, som for eksempel en arbeidsulykke.

Ombudet viste samtidig til forsikringsavtaleloven § 3-10 hvor det framgår at «forhold som medfører en særlig risiko, skal regnes som saklig grunn, forutsatt at det er en rimelig sammenheng mellom den særlige risikoen og avslaget. Andre særlige forhold utgjør saklig grunn når de medfører at avslaget ikke kan regnes som urimelig overfor den enkelte.»

Ombudet informerte om en pågående klagesak med en tilsvarende problemstilling, og ga ham mulighet til å bli orientert om utfallet i denne saken før han bestemte seg for om han ønsket å opprette en klagesak.



LIKEBEHANDLING UTEN FORHANDLING

Diskrimineringsvernet i norsk og internasjonal rett er etablert på bakgrunn av en erkjennelse av at enkelte grupper er mer utsatt for usaklig forskjellsbehandling enn andre. Å hindre diskriminering er ikke bare viktig for de personene som er direkte rammet, men også for samfunnet som helhet.

Ofte er det et skjevt maktforhold mellom den som utøver diskrimineringen og den som blir diskriminert, for eksempel i et arbeidsforhold. Et viktig spørsmål i denne sammenheng er om den sterke part kan avtale seg bort fra diskrimineringsvernet. Et eksempel på dette kan være at et arbeidsforhold avsluttes i strid med diskrimineringslovgivningen mot en beskjeden kompensasjon.

En kvinne henvendte seg til ombudet fordi hun mente hun ble diskriminert ved at hun fikk valget mellom å slutte å bruke hijab på jobb, eller slutte i jobben (ombudets sak 08/1351). Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderte med at arbeidsgiver hadde handlet i strid med diskrimineringsloven og likestillingsloven. Arbeidsgiver brakte saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndas sak 26/2009). Nemnda kom til samme resultat som ombudet.

Spørsmålet i saken var om kvinnens arbeidsgiver hadde handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 første og fjerde ledd. Kvinnen begynte å bruke hijab ut fra en religiøs overbevisning i forbindelse med den muslimske fastemåned ramadan. Dagen etter at kvinnen hadde begynt å bruke hijab på arbeid, ble hun innkalt til en samtale med arbeidsgiver, hvor bruken av hodeplagget ble diskutert. Kvinnen hevdet hun fikk valget mellom å slutte å bruke hijab eller å slutte i jobben. Arbeidsgiver hevdet at kvinnen sa opp sin stilling muntlig i møtet. Kvinnen avviste at hun sa opp stillingen sin. Hun hevder arbeidsgiver oppfordret henne til å ta fri noen dager og tenke over saken. Etter møtet kvitterte hun ut sitt kodekort og sine nøkler. Da kvinnen leverte sykmelding dagen etter, fikk hun beskjed om at hun ikke lenger var ansatt.

Kvinnen tok kontakt med ombudet og med en advokat. Partene inngikk deretter forlik om at arbeidsgiver skulle utbetale et lønnsvederlag tilsvarende fire og en halv måneds-lønn. Ombudet har kompetanse til å ta opp saker på eget initiativ, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 fjerde ledd. Ombudet besluttet derfor å gi uttalelse i saken til tross for at det ble inngått forlik mellom partene. Arbeidsgiver ble ikke underrettet om at saksbehandlingen hos ombudet fortsatte.

Ombudet uttalte at vernet mot diskriminering gjelder i hele ansettelsesforholdet. Det ville dermed ikke være av avgjørende betydning for ombudet om kvinnen ble sagt opp eller ble presset til selv å si opp sin stilling.

Det var uomtvistet at møtet mellom partene gjaldt kvinnens bruk av hijab. Det var imidlertid uenighet om hva som ble sagt på møtet. Ombudet la til grunn at det ikke var noe som indikerte at kvinnen hadde sagt opp sin stilling frivillig. At kvinnen leverte sykmelding dagen etter talte for at hun ikke anså arbeidsforholdet for avsluttet. Det var dermed grunn til å tro at diskriminering hadde skjedd, jf. diskrimineringsloven § 10 og likestillingsloven § 16. Arbeidsgiver kunne heller ikke sannsynliggjøre at avslutningen av arbeidsforholdet skyldtes andre forhold enn at kvinnen hadde begynt å bruke hijab. Ombudet kom derfor til at arbeidsgiver handlet i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4 og indirekte diskriminering på grunn av kjønn i likestillingsloven § 3.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandlet saken (sak 26/2009). Nemnda mente ombudet skulle ha underrettet arbeidsgiver om at saksbehandlingen fortsatte etter forliket var inngått. Feil ved ombudets saksbehandling var imidlertid reparert ved behandling i nemnda. Arbeidsgiver hadde fått mulighet til å uttale seg i forbindelse med klagen til nemnda. Nemnda uttalte blant annet følgende i sitt vedtak:

«Nemnda mener det ikke er mulig å avtale seg vekk fra vernet i diskrimineringsloven og likestillingsloven, herunder Ombudets og Nemndas kompetanse til å prøve om loven er brutt eller ikke. Å hindre diskriminering er ikke bare viktig for de personene som er direkte rammet, men også for samfunnet som helhet. Ombudet er derfor gitt adgang til å ta opp saker på eget initiativ, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 fjerde ledd. Normalt skal det foreligge samtykke fra den krenkede parten.»

Nemnda fant det sannsynliggjort at arbeidsgiver hadde handlet i strid med diskrimineringsloven og likestillingsloven. Det var da ikke nødvendig å ta stilling til om kvinnen ble avskjediget, sagt opp fra sin stilling eller om hun sa opp selv. Nemnda viste til at arbeidsgiver utsatte henne for et press i retning av å slutte å bruke hijab. Det var ifølge nemnda ingen omstendigheter som tilsa at hijab kom i konflikt med legitime krav i virksomheten eller virksomhetens formål. Unntaksbestemmelsen kom derfor ikke til anvendelse.



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Aktivitetsplikten er en plikt arbeidsgivere har til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering. Aktivitetsplikten er begrunnet med at et diskrimineringsforbud alene ikke er tilstrekkelig for å fremme likebehandling. Virksomhetene skal redegjøre for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i årsberetningen eller årsbudsjettet. Når det gjelder likestilling mellom kjønnene skal det også redegjøres for tilstanden i virksomheten. Fra 2009 har arbeidsgivere aktivitets- og redegjørelsesplikt for diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet mv. og nedsatt funksjonsevne. LDO fører tilsyn med at redegjørelsesplikten overholdes. I 2009 kontrollerte ombudet en rekke redegjørelser for likestilling mellom kjønnene. Kontroll av likestillingsredegjørelser har vist seg å være et godt virkemiddel for å komme i dialog med virksomheter om likestillingsutfordringer og om oppfølging av aktivitetsplikten.

11.1. OMBUDETS KONTROLL AV LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Ombudet har i 2009 kontrollert likestillingsredegjørelsene til 40 kommuner, to departementer og fem virksomheter innen universitets- og høyskolesektoren. Av de kontrollerte likestillingsredegjørelsene til kommunene ble 23 godkjent, mens ni kommuner fikk sine redegjørelser godkjent men likevel klassifisert som mangelfulle. Åtte kommuner ble ikke godkjent, og av dem ble seks sendt til behandling i nemnda. Alle kommuner som ikke er godkjent, eller godkjent men mangelfulle, vil bli kontrollert igjen.

I tillegg til ombudets kontroller har nemnda behandlet likestillingsredegjørelsene til Ringsaker, Porsgrunn, Flekkefjord, Austevoll, Lærdal og Surnadal kommuner. Disse ble ikke godkjent av ombudet i 2008, og ble derfor brakt inn nemnda. Bakgrunnen var at ombudet for andre gang hadde kontrollert redegjørelsene, og funnet at de ikke fylte kravene etter likestillingsloven.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda konkluderte, som ombudet, med at alle de seks kommunene brøt likestillingsloven ved at redegjørelsene ikke fylte lovens krav. Flekkefjord, Austevoll og Lærdal kommuner fikk pålegg om å utarbeide redegjørelser i samsvar med lovens krav. Porsgrunn, Ringsaker og Surnadal kommuner ble ikke ilagt slikt pålegg, fordi de allerede hadde rettet opp redegjørelsen for 2008.

Etter utbedring av redegjørelsene har alle de seks kommunene fått godkjent sine likestillingsredegjørelser for 2008 i nemnda.

Fiskeri- og kystdepartementet og Fornyings- og administrasjonsdepartementet ble kontrollert for første gang. Likestillingsredegjørelsene ble ikke godkjent, og vil bli kontrollert igjen neste år.

Fem virksomheter i universitets-, høgskole- og instituttssektoren er blitt kontrollert. Dette gjelder IRIS, Sintef, Universitetet i Agder, Høgskolen i Bodø og Universitetet i Oslo. Ingen av disse ble godkjent. De skal kontrolleres igjen.

11.2. KRAV ETTER LIKESTILLINGSLOVEN

Virksomhetenes aktivitets- og redegjørelsesplikt for likestilling og LDO sin kontroll av likestillingsredegjørelser er forankret i likestillingslovens § 1a. Etter denne bestemmelsen skal arbeidsgiver arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt, for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling.

Av forarbeidene til likestillingsloven fremgår at redegjørelsesplikten forutsetter en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten. Det er særlig lønns- og andre personalpolitiske forhold som er aktuelle å omtale. Redegjørelsen bør beskrive fordelingen av kvinner og menn på ulike stillingskategorier og nivå. Arbeidstiden bør beskrives ved at det gis en kjønnsoppdelt oversikt over heltids- og deltidsansatte, forbruk av overtid, skift- og turnusarbeid osv. Permisjonsuttak bør beskrives slik at fordelingen av tid brukt på omsorgspermisjoner og andre permisjoner for henholdsvis kvinner og menn framgår. Bruken av videreutdanning bør beskrives både med tanke på tidsforbruk og kostnader, og hvordan denne ressursbruken fordeler seg på de ansatte.

11.3. KRITERIER FOR VURDERING AV KOMMUNENES LIKESTILLINGS-REDEGJØRELSE

Lovens krav til redegjørelse er tredelt. Årsrapporten bør innholde en systematisk beskrivelse av den faktiske likestillingstilstanden, en oversikt over iverksatte likestillings tiltak og en oversikt for likestillingstiltak som planlegges iverksatt.

Når det gjelder redegjørelse for den faktiske likestillingssituasjonen, bør denne kunne dokumenteres med statistisk materiale, som er bearbeidet på en slik måte at det

er lett å kunne sette seg inn i hvordan den faktiske situasjonen er. Det er også ønskelig at oversikten viser endringer over tid.

I ombudets vurdering av innholdet i redegjørelsen legges til grunn at følgende forhold må fremgå for å gi en tilstrekkelig situasjonsbeskrivelse:

- ♦ Kjønnsfordelingen i virksomheten totalt, samt på sektor- og stillingsnivå.
- ♦ Kjønnsdelt statistikk over lønnsforhold på sektor- og stillingsnivå, samt gjennomsnittslønn for kvinner og menn i virksomheten totalt.
- ♦ Kjønnsdelt statistikk over arbeidstid, herunder deltid og ufrivillig deltid.
- ♦ Kjønnsdelt statistikk over permisjonsuttak, sykefravær og annet fravær.
- ♦ Kjønnsdelt statistikk ved personalpolitiske satsinger.

Dette er ikke en uttømmende liste, men bør leses som et minimumskrav til innholdet i en redegjørelse. Midlertidige ansettelse og bruk av overtid fordelt på kjønn er også relevant informasjon for å gi en situasjonsbeskrivelse av likestilling innen virksomheten.

Angående oversikt over iverksatte likestillingstiltak ønsker ombudet at virksomheten beskriver:

- ♦ Tiltakene
- ♦ Hvorfor tiltakene er iverksatt
- ♦ Hvilke målsettinger tiltakene har
- ♦ Resultatene av tiltakene
- ♦ Forankring av tiltakene, dvs. politisk vedtak, plandokumenter eller lignende

Avdekker kommunenes oversikt ulikhet basert på kjønn, plikter kommunen å gjøre rede for planlagte tiltak for å motvirke dette.

11.4. VIKTIGE AVKLARINGER I NEMNDAS AVGJØRELSE

Nemndas sak nr. 17, 12, 11, 10, 9 og 8/2009

Nemnda gir i sine avgjørelser en del avklaringer av innholdet i redegjørelsesplikten. De bemerker at lovforarbeidene bruk av formuleringer som «bør» og «for eksempel» tyder på at lovgiver har ment å gi en fleksibel regel, der virksomhetene gis en del frihet så lenge redegjørelsen gir «en systematisk beskrivelse» av forhold som er relevante for å vurdere graden av kjønnslikestilling. Hovedpoenget må være at det redegjøres for forhold som er relevante og hensiktsmessige for å vurdere graden av likestilling.

Nemnda trekker fram at likestillingsloven har hovedfokus på lønn, deltid og permisjonsordninger. Derfor vil det være naturlig å fokusere på slike forhold.

Nemnda sier videre at en mer generell oppsummering av tilstanden ikke vil være tilstrekkelig. En redegjørelse som mangler underliggende fakta, vil vanskelig kunne sies å innebære en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling.

Når det gjelder kommunesektoren, legger nemnda vekt på at virksomhetene generelt må regnes som forholdsvis store sammenlignet med mange private virksomheter.

Videre har nemnda lagt vekt på at kommunene gjennom rapporteringen til KS nokså enkelt kan framskaffe relevant statistikk, samt at kommuner er komplekse virksomheter der likestillingsspørsmål oppstår på mange ulike måter og nivåer. Med bakgrunn i lovens forarbeider må en forvente bedre rapportering av offentlige enn av private virksomheter.

NOU

Norges offentlige utredninger 2009: 14

Et helhetlig diskrimineringsvern

Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet
diskrimineringslov, grunnlovsværn og ratifikasjon av
tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK



PÅ VEI MOT ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN?

12.1. EN SAMLET LOV

I dag fremgår diskrimineringsvernet av flere lover; diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Regjeringen besluttet i statsråd 1. juni 2007 å oppnevne et utvalg som fikk i mandat å utrede en samlet lov mot diskriminering. I mandatet er det presisert at utvalget skal utrede om eventuelle andre diskrimineringsgrunnlag, som ikke er en del av gjeldende diskrimineringslovgivning, bør omfattes av en samlet diskrimineringslov. Videre skulle utvalget utrede og gi en anbefaling om en samlet diskrimineringslov bør inneholde en uttømmende oppregning av diskrimineringsgrunnlag, en ikke-uttømmende oppregning, eventuelt om diskrimineringsforbudene bør utformes på annen måte. Det ble også presisert at utvalgets forslag ikke skulle svekke dagens likestillings- og diskrimineringslovverk.

I utvalgets forslag (NOU 2009: 14) foreslås det å samle diskrimineringsvernet i en felles lov – diskrimineringsloven. Ombudet støtter forslaget, med den begrunnelse at en felles diskrimineringslov vil være brukervennlig og i større grad enn i dag legge til rette for å håndtere saker om diskriminering på flere grunnlag.

Materielt sett er forslaget til en felles diskrimineringslov i all hovedsak en videreføring, harmonisering og presisering av gjeldende rett. På noen områder skiller imidlertid forslaget seg fra gjeldende rett. I det følgende presenterer vi noen av utvalgets forslag og ombudets synspunkter på disse. For øvrig vises det til ombudets høringsvar, som er tilgjengelig på ombudets hjemmeside (www.ldo.no).

12.2. LOVENS DISKRIMINERINGSGRUNNLAG

Utvalget foreslår et utvidet vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, som i dag kun gjelder i arbeidslivet og til en viss grad boligmarkedet. Dette i motsetning til diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne, som er forbudt på alle samfunnsområder. Begrepet seksuell orientering omfatter lesbiske, homofile, bifile og heterofile. Utvalget foreslår at også seksuell orientering skal ha et helhetlig diskrimineringsvern som omfatter alle samfunnsområder. Ombudet støtter forslaget.

Aldersdiskriminering er, i likhet med diskriminering på grunn av seksuell orientering, forbudt bare i arbeidslivet. Utvalget foreslår at vernet mot aldersdiskriminering også i fremtiden skal være begrenset til arbeidslivets område. Utvalgets begrunnelse for dette er at det oftere vil være saklig å forskjellsbehandle på grunn av alder, enn det som gjelder for andre grunnlag. Det vil derfor etter utvalgets vurdering gi for stort spillerom for skjønn til håndhevsorganene å ha et generelt forbud mot forskjellsbehandling på grunn av alder på alle samfunnsområder.

Utvalget erkjenner imidlertid at usaklig forskjellsbehandling på grunn av alder forekommer utenfor arbeidslivet. Utvalget åpner derfor for at alder kan ha vern mot usaklig forskjellsbehandling også utenfor arbeidslivet, men da med hjemmel i den foreslåtte sekke kategorien, se nedenfor. Et eksempel er kredittinstitusjoners vurdering av konkrete lånesøknader der søkerens alder er eneste begrunnelse for ikke å gi vedkommende lån. Loven skal ikke være til hinder for aldersgrenser når det gjelder myndighetsalder, stemmerett, adgang til å ta førerkort, kjøp av alkohol, skolestart, inndeling i klassetrinn i grunnskolen, honnørrabatter, osv.

Ombudet viser til forslaget til nytt EU-direktiv (KOM (2008) 426 endelig). Direktivforslaget gir vern mot aldersdiskriminering også utenfor arbeidslivet, men presiserer at det fortsatt skal være anledning for det enkelte land til å fastsette en bestemt aldersgrense for tilgang til for eksempel sosiale goder, utdanning, og visse varer og tjenester. En slik adgang til saklig forskjellsbehandling er et grunnleggende prinsipp i diskrimineringsjussen. Ombudet ønsker derfor at Norge legger seg på den linjen som er foreslått i EU-direktivet, alternativt at man utreder spørsmålet grundigere før man konkluderer i spørsmålet om hvilket vern alder skal ha mot forskjellsbehandling.

Ombudet mener at spørsmålet ikke er godt nok utredet og støtter ikke utvalgets vurderinger og forslag.

Ombudet mottar en rekke henvendelser om adgangen til å vektlegge språk, for eksempel i forbindelse med ansettelse. I utvalgets forslag til opplistede diskrimineringsgrunnlag er ikke språk nevnt. For å fremheve at diskriminering på grunn av språk er forbudt, anbefaler ombudet at «språk» eksplisitt nevnes som et diskrimineringsgrunnlag.

Ombudet mener også at transpersoner bør ha et eksplisitt diskrimineringsvern, og at det ikke er tilstrekkelig at diskriminering av transpersoner kan ha et diskrimineringsvern med hjemmel i sekke kategorien.

12.3. SEKKEKATEGORI

Utvalgets flertall foreslår at lovens liste over diskrimineringsgrunnlag ikke skal være uttømmende, men at den skal suppleres med sekke kategorien «andre liknende vesentlige forhold ved en person». En sekke kategori vil bety at også visse former for diskriminering på grunnlag som ikke er nevnt i lovteksten, vil kunne påberopes i særlige tilfeller. Utvalget presiserer at sekke kategorien ikke skal kunne påberopes i alle tilfeller av usaklig forskjellsbehandling. Formålet med en sekke kategori er å ha en fleksibel norm for å fange opp grensetilfeller, tilfeller som likner opplistede grunnlag eller tilfeller som det vil være støtende å holde utenfor vernet. Det siktes kun til grunnlag som har sammenheng eller likhet med de opplistede grunnlagene, i form av personlige forhold som ikke kan endres eller som har stor betydning for den det gjelder. Eksempler på grunnlag som etter omstendighetene vil kunne påberopes under denne sekke kategorien vil være omsorg for nærstående (omsorgsoppgaver), helse, rusavhengighet, utseende, overvekt eller det at en person er straffedømt. Hvorvidt forskjellsbehandlingen vil være i strid med diskrimineringsloven, vil måtte avhenge av en konkret saklighetsvurdering på linje med øvrige diskrimineringsgrunnlag.

Ombudet støtter utvalgets forslag om å innføre en sekke kategori. Begrunnelsen for dette er først og fremst at internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, som Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP), har ikke-uttømmende lister over diskrimineringsgrunnlag. Videre vil en sekke kategori sikre et fleksibelt lovverk som tar høyde for samfunnsutviklingen.

Utvalget foreslår videre at reglene om delt bevisbyrde ikke skal gjelde for sekke kategorien. Dette innebærer at det helt og holdent ligger til klager å bevise at et forhold er diskriminering etter sekke kategorien. Begrunnelsen for dette er hensynet til rettssikkerhet, da det ikke på forhånd er avgrenset hvilke grunnlag som kan bli påberopt. Ombudet støtter forslaget.

Utvalget mener at diskrimineringslovens særlige regler om oppreisning og erstatning ikke bør gjelde for diskrimineringsgrunnlag som påberopes under sekke kategorien. I slike tilfeller bør et eventuelt ansvar i stedet følge av alminnelige erstatningsregler. Utvalget begrunner dette med at:

- ♦ en sekke kategori gir mindre forutsigbarhet, og den ansvarlige har da mindre mulighet til å innrette seg på en slik måte at reglene ikke brytes.
- ♦ de faktiske forholdene kan være uoversiktlige, og grensen mot hva som er saklig forskjellsbehandling kan være vanskelig å trekke i forkant.

Ombudet er ikke enig i utvalgets vurdering. Ombudet mener at rettssikkerhetshensynet i disse tilfellene blir ivaretatt ved at regelen om delt bevisbyrde ikke kommer til anvendelse. I de fleste saker hvor ombudet kommer til at det er skjedd brudd på diskrimineringsforbud, har diskrimineringen ikke vært tilsiktet. Det betyr at også under dagens lovverk vil de fleste være uforberedt på å få en uttalelse om diskriminering mot seg, og derved også uforberedt på et erstatnings- eller oppreisningsansvar.

Ombudet mener derfor reglene om oppreisning og erstatning også bør komme til anvendelse når det er konstatert diskriminering med hjemmel i sekke kategorien.



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

Ombudet skal bekjempe diskriminering og fremme likestilling uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder. Ombudet er et faglig uavhengig forvaltningsorgan som ble opprettet 1. januar 2006.

Ombudets pådriverarbeid skal bidra til økt likestilling.

Det innebærer blant annet å:

- ♦ avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling
- ♦ bidra til bevisstgjøring og være en pådriver for endring i holdninger og atferd
- ♦ gi informasjon, støtte og veiledning i arbeidet for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering
- ♦ gi råd og veiledning om etnisk mangfold i arbeidslivet til arbeidsgivere i offentlig og privat sektor
- ♦ formidle kunnskap og utvikle dokumentasjon om likestilling og overvåke art og omfang av diskriminering
- ♦ være et møtested og informasjonssentrum som tilrettelegger for samarbeid mellom aktuelle aktører

Ombudet skal håndheve:

- ♦ lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
- ♦ lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)
- ♦ arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel
- ♦ diskrimineringsforbudene i boliglovene
- ♦ lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Ombudets lovhåndheverrolle innebærer å avgi uttalelser i klager om brudd på lover og bestemmelser underlagt ombudet. I tillegg gir vi råd og veiledning om dette regelverket.

Alle som mener seg diskriminert skal kunne legge fram saken for ombudet. Ombudet vil be om opplysninger fra begge parter, foreta en objektiv vurdering av saken og avgi en uttalelse om hvorvidt diskriminering har funnet sted. Ombudets uttalelse kan klages inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Ombudet har dessuten plikt til å gi veiledning i diskrimineringssaker som omfattes av andre regler enn de ombudet håndhever. For eksempel i forbindelse med anmeldelse av rasistisk motivert kriminalitet, oppsigelses-saker som behandles etter andre bestemmelser enn arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel, eller ved søknad om fri sakførsel.

ISBN 978-82-92852 - 27-9

Utgitt av Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2010

PRAKSIS er gratis og kan bestilles fra:

Likestillings- og diskrimineringsombudet
Postboks 8048 Dep
N-0031 Oslo

Tlf: 23 15 73 00
Faks: 23 15 73 01

post@Ldo.no

eller lastes ned fra www.Ldo.no

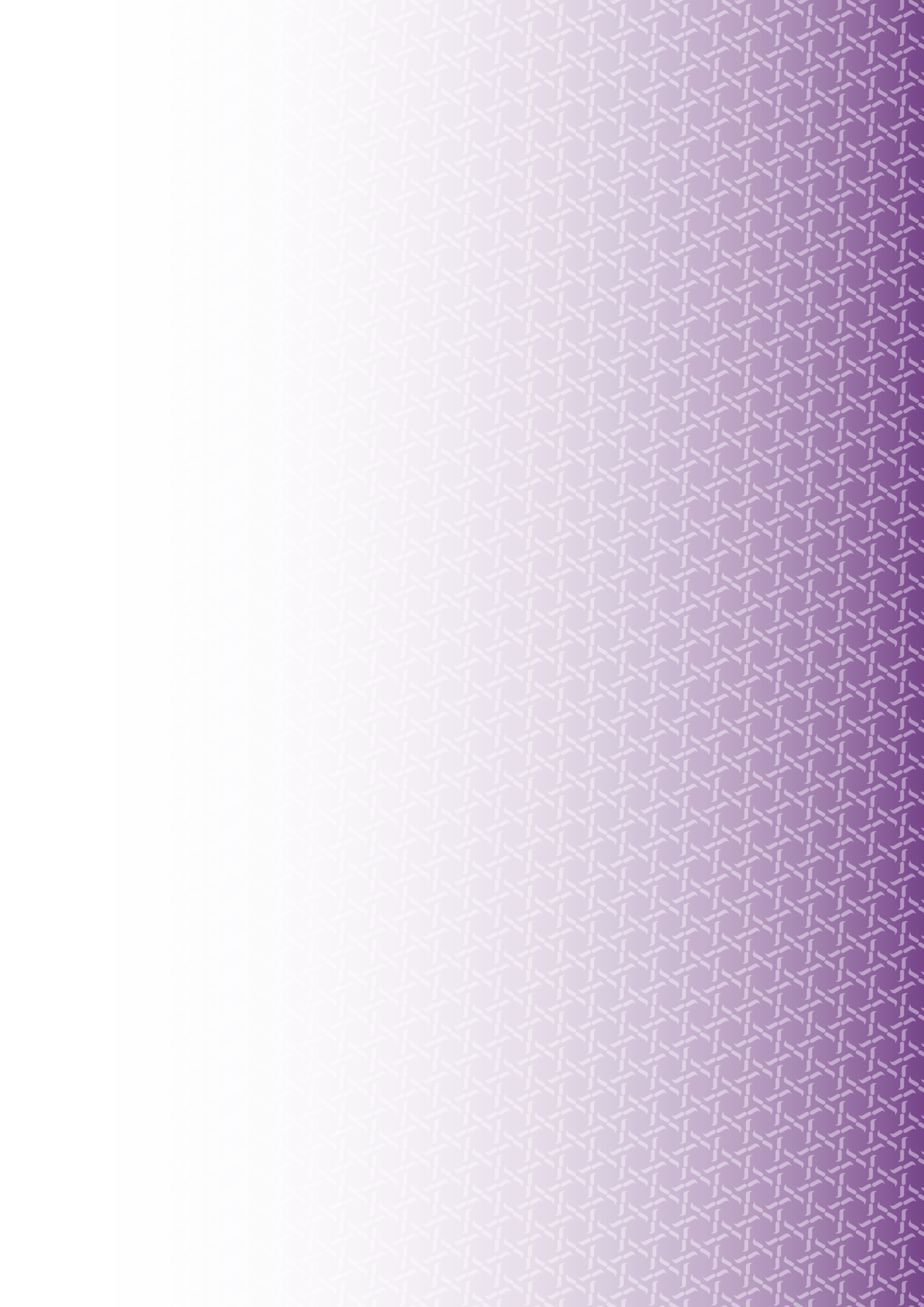


Grafisk design: Claudia C. Sandor og Halvor Bodin

Fonter: FF Fago Normal, ITC Charter

Trykk: Grøset Trykk AS

Papir: Scandia 2000 white; omslag 150 g/m², materie 90 g/m²





Likestilling –
iskrimineringsombudet

Mariboesgt. 13, 4. etg.
Postboks 8048 Dep
N-0031 Oslo
Norge

Telefon: 23 15 73 00
Telefaks: 23 15 73 01
Grønt nummer: 800 41 556
SMS: 95 92 05 44
post@LDO.no
www.LDO.no