innhald

praksis 2009

forord: sei ifrå! 6

samandrag 9

rolla til ombodet og rettslege verktøy 13

3.1 Alternativ til domstolane 13

3.2 Lovgrunnlag 14

3.3 Partshjelpar og venn av retten 14

3.4 Høyringsinstans og pådrivar i politikkutforminga 15

dokumentasjon av eigne saker 17

4.1 Kva tala fortel 17

4.2 Registrering 18

4.3 Klagesaker 18

4.4 Utfallet i klagesaker 20

4.5 Saksbehandlingstida 21

4.6 Rettleiingssaker 21

4.7 Saker etter diskrimineringsgrunnlag, område og saksår 22

diskriminerings- og tilgjengelova 27

5.1 Utvida rettsleg vern mot diskriminering 27

5.2 Svært mange vender seg til ombodet 29

5.3 Eit utilgjengeleg samfunn 30

5.4 Klagesaker som gjeld universell utforming 32

5.5 Forbod mot diskriminering 37

5.6 Individuell tilrettelegging i arbeidsforhold 39

5.7 Saker som er blitt lagde bort fordi verksemda   
rettar seg etter krava i lova 41

5.8 Saker der ombodet har gitt rettleiing 42

5.9 Ombodet meiner 45

likestillingslova 30 år 47

6.1 Likestillingslova frå 1979 til 2009 47

6.2 Graviditet og foreldrepermisjon 48

6.3 Kvinnekonvensjonen til FN 50

6.4 Utvalde klagesaker 50

6.5 Høyringar 62

6.6 Ombodet meiner 62

positiv særbehandling 67

7.1 Kva er positiv særbehandling? 67

7.2 Utvalde saker 68

7.3 Ombodet meiner 71

70-årsregelen 73

8.1 Høyringsfråsegn om «70-årsregelen» i arbeidsmiljølova 73

8.2 Klagesak om praktisering av 70-årsregelen ved eit universitet 75

finansielle tenester 79

9.1 Kva seier lovene? 79

9.2 Utvalde saker 81

likebehandling utan forhandling 85

aktivitets- og rapporteringsplikta 89

11.1 Ombodet fører kontroll med likestillingsrapporteringa 89

11.2 Krav etter likestillingslova 90

11.3 Kriterium for vurdering av likestillingsrapporteringa frå kommunane 90

11.4 Viktige avklaringar i avgjerdene til nemnda 91

på veg mot eit heilskapleg diskrimineringsvern? 93

12.1 Ei samla lov 93

12.2 Diskrimineringsgrunnlaget i lova 94

12.3 Ein sekkekategori 95

om ldo 96

sei ifrå!

Kva gjer du dersom andre menneske prøver å fortelje deg at du er mindre verd? Dersom den framtidige arbeidsgivaren din meiner du er mindre kvalifisert for draumejobben fordi du har eit barn i magen? Dersom burettslaget ditt set opp bommar på tunet enda dei veit at det gjer det vanskeleg for deg og rullestolen din å kome seg fram? Dersom dørvakta på puben meiner at hudfargen din gjer deg til ein bråkmakar? Eller ein prostituert? Lagar du bråk? Eller finn du deg i det?

I 2009 kom det inn 303 klagesaker til Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) frå menneske som IKKJE ville finne seg i det. I staden tok dei kontakt med LDO for å få vurdert om dei var blitt diskriminerte. Det krev mot. For det gjer vondt å bli diskriminert. Det er noko skamfullt ved det at andre har vege ein og ikkje funne ein god nok. Den skamma deler vi menneske sjeldan med kvarande. Derfor er det også vanskeleg å slå fast kor mykje diskriminering det finst.

Viss ein ser på dei klagesakene LDO får inn, kan det sjå ut som om den vanlegaste forma for diskriminering i dag er diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Over halvparten av klagesakene frå 2009 handla om moglege brot på den nye diskriminerings- og tilgjengelova. Dei fleste dreidde seg om mangel på universell utforming. Ombodet fekk òg inn mange saker om graviditetsdiskriminering og om etnisk diskriminering. Diskriminering på grunn av seksuell orientering var det derimot svært få som klaga på. Vil det seie at lesbiske og homofile ikkje blir diskriminerte? Og at diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne eller graviditet er ti gonger så vanleg som diskriminering på grunn av etnisitet? Eller inneber dette berre at det er lettare å klage på visse former for diskriminering enn på andre? Eg held ein knapp på det siste. Ein rullestolbrukar som blir stengd ute frå rådhuset fordi det er uråd for ho å kome seg opp trappa, kan vere relativt trygg på at diskrimineringa kan bevisast, viss ho vel å klage. Ein ung mann med cerebral parese som blir nekta tilgjenge på ein utestad fordi dørvakta påstår at han er full, får ei mykje tøffare bevisføringsplikt. Kanskje så tøff at han finn ut at det ikkje er nokon vits i å seie ifrå.

Og jamvel når ein seier ifrå, tek det tid før ting endrar seg. I 2009 var det 30 år sidan likestillingslova blei vedteken. Sidan den gongen har tusenvis av kvinner og menn klaga på diskriminering. Likevel opplever mange kvinner og nokre menn framleis å bli forskjellsbehandla på grunn av kjønnet sitt. Somme merkar det når dei søkjer ny jobb, andre når dei fortel at dei skal ut i foreldrepermisjon. I tillegg finst det store yrkesgrupper som merkar det kvar einaste månad, på ein lønnsslipp som med kroner og øre fortel dei at det arbeidet dei gjer, er mindre verdt enn arbeidet til andre. I år har både politikarar og partane i arbeidslivet lova dei eit likelønnsoppgjer. Det er på tide. Likestillingslova slår fast at arbeid som er av lik verdi, skal gi lik lønn. I denne rapporten fortel vi om ei av dei som våga å bruke likestillingslova til å krevje ei meir rettferdig lønn. Ho klaga til LDO og fekk medhald. Eg håpar og trur at kampen hennar kjem til nytte for fleire.

Men *Praksis 2009* handlar ikkje berre om dei som kjenner seg diskriminerte. Bak kvar einaste klagesak som kjem inn til LDO, skjuler det seg minst to historier: opplevinga til det enkeltmennesket som meiner at ho blei diskriminert, og forklaringa til den verksemda eller den personen som blei skulda for å diskriminere. I år har vi valt å la nokre av dei som blei klaga inn, kome til orde i eigne intervju. Historiene deira viser tydeleg at langt frå all diskriminering er medviten forskjellsbehandling. Ofte kjem diskrimineringa snarare av mangel på kunnskap og mangel på medvit enn av vond vilje. Kanskje er det derfor mange verksemder viser stor vilje til å rette opp skaden og endre praksisen sin når ein gjer dei merksame på lovverket? Spesielt i saker som gjeld universell utforming, har LDO mange eksempel på at verksemder ikkje sit og ventar på saksbehandlinga hos ombodet, men tek tak i problemet og lagar nye, tilgjengelege løysingar på eige initiativ så snart dei blir klar over at dei er klaga inn. I arbeidslivssaker er det også mange verksemder som vel å tilby den som blei diskriminert, økonomisk erstatning og oppreisning. Det er eg glad for. Det viser at det nyttar å seie ifrå.

Men ei klage bidreg også til ein annan viktig ting: Ho plasserer skamma der skamma høyrer heime: hos den som bryt lova. Og på sikt er det kanskje det aller viktigaste. For det burde ikkje vere skamfullt å bli diskriminert. Det burde vere langt verre å bli teken for å diskriminere andre.

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombod

samandrag

*Praksis* er ein presentasjon av den juridiske verksemda til Likestillings- og diskrimineringsombodet. Vi har gjort eit utval av dei sakene ombodet har behandla i 2009. Sakene kastar lys over kva for spørsmål ombodet får mange av, kva det elles er som mange vender seg til ombodet om, og kva som er aktuelle problemstillingar i diskrimineringsretten, eller dei reiser meir prinsipielle spørsmål. I samband med nokre av dei sakene og dei emna vi skriv om, har vi også gjort intervju. I denne utgåva av *Praksis* har vi intervjua to personar som er innklaga i konkrete klagesaker, og også ein representant for ein interesseorganisasjon. På denne måten ønskjer vi å kaste lys over ulike ståstader og synspunkt på det arbeidet vi gjer.

Rolla til ombodet og rettslege verktøy

Ombodet har eit vidt mandat. Ombodet handhevar fleire lover og har også ei rolle som pådrivar for å fremme likestilling og likebehandling. I kapittel 3 tek vi opp nokre prinsipielle sider ved mandatet til ombodet og den rolla ombodet har som lovhandhevar.

Dokumentasjon av eigne saker

Kapittel 4 gir eit samla oversyn over sakene til ombodet.

Diskriminerings- og tilgjengelova

Diskriminerings- og tilgjengelova tok til å gjelde den 1. januar 2009, og kapittel 5 gjer greie for nokre utvalde saker etter den nye lova. I 2009 kom det inn 303 klagesaker og 1624 rettleiingssaker til Likestillings- og diskrimineringsombodet, og dette er ein kraftig auke samanlikna med tala for 2008. Mykje av auken kjem av saker som gjeld diskriminering av personar med nedsett funksjonsevne eller mangel på tilgjenge. Det er eit stort mangfald av saker, og fleire av sakene reiser problemstillingar som har vore nye for ombodet.

Likestillingslova 30 år

Likestillingslova var 30 år i 2009. I kapittel 6 går vi inn på nokre prinsipielle klagesaker som gjeld likestilling mellom kvinner og menn. Vi ser blant anna at gravide framleis opplever diskriminering på arbeidsplassen, og at det enno ikkje er likelønn for kvinner og menn. I tillegg til å gjennomgå nokre av dei sakene ombodet sjølv har behandla, viser vi også til nokre viktige trekk ved den utviklinga som likestillingslova og vernet mot diskriminering på grunn av kjønn har vore igjennom sidan lova blei innført for 30 år sidan.

Positiv særbehandling

Lovgivinga gir innanfor visse rammer høve til å leggje vekt på kjønn ved tilsetjingar. Men det gjeld visse vilkår for denne heimelen for positiv særbehandling etter diskrimineringslovgivinga. I kapittel 7 viser vi til nokre klagesaker som kastar lys over dette.

70-årsregelen

Frå tid til anna blir det spurt om det er slik at aldersgrenser i arbeidslivet inneber diskriminering på grunn av alder, både slik lovgivaren har meint det, og i saker for domstolane. I kapittel 8 har vi teke inn eit utdrag frå det som ombodet skreiv i svaret sitt da 70-årsregelen for oppseiingsvern etter arbeidsmiljølova var ute på høyring. Utdraget viser korleis ombodet ser på dette. Vi har også teke inn eit samandrag av ei konkret sak som gjeld 70-årsgrensa for statstilsette etter aldersgrenselova.

Finansielle tenester

Når folk teiknar forsikring eller søkjer om banktenester, går det føre seg forskjellsbehandling på grunnlag av risikovurderingar frå forsikringsselskapa og bankane. Kundane blir delte inn i ulike kategoriar etter kva for risiko bankane og forsikringsselskapa meiner dei representerer, på grunnlag av statistiske data. Dette får i mange tilfelle til følgje at ein kjem ulikt ut på grunn av for eksempel kjønn og funksjonsevne. I kapittel 9 viser vi til nokre saker ombodet har hatt i 2009 som gjeld teikning av forsikring og retten til banktenester.

Likebehandling utan forhandling

Diskrimineringsvernet er ufråvikeleg. Dette inneber at for eksempel ein arbeidsgivar ikkje kan gjere ein avtale med ein arbeidstakar om at arbeidstakaren skal seie frå seg retten til å ikkje bli diskriminert. Dette blei eit viktig poeng i ei sak for ombodet, som vi omtaler i kapittel 10.

Aktivitets- og rapporteringsplikta

Arbeidsgivarar har plikt til å arbeide aktivt, målretta og planfast for likestilling og mot diskriminering og skal òg rapportere (greie ut) om kva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikta, i årsmeldinga eller årsbudsjettet til verksemda. LDO fører tilsyn med at rapporteringsplikta blir oppfylt. I kapittel 11 går vi igjennom kontrollane for 2009. Ombodet har kontrollert likestillingsrapportane frå 40 kommunar, to departement og fem verksemder i universitets- og høgskolesektoren.

På veg mot eit heilskapleg diskrimineringsvern?

Diskrimineringslovutvalet la sommaren 2009 fram forslag til ei ny samla lov mot diskriminering, NOU 2009: 14 «Et helhetlig diskrimineringsvern». I kapittel 12 går vi inn på korleis ombodet ser på nokre av framlegga frå diskrimineringslovutvalet. Desse synspunkta kan ein òg finne i høyringssvaret frå ombodet.

rolla til ombodet

og rettslege verktøy

3.1 alternativ til domstolane

Ombodet skal vere eit alternativ til domstolane. Saksbehandlinga er for det meste enklare og raskare. Ombodet skal vere eit lågterskeltilbod. Det kostar ingenting å få saka si behandla av ombodet, og det er heller ikkje noko krav om at ein har ein advokat eller juridisk rådgivar til å representere seg. Jamvel om konklusjonane til ombodet ikkje kan tvingast igjennom, gir fråsegnene eit godt grunnlag for at partane i saka kan kome fram til semje. Mange klagesaker endar med at klagaren får økonomisk kompensasjon.

Medan fråsegnene frå ombodet ikkje er bindande, har Likestillings- og diskrimineringsnemnda vedtakskompetanse. Nemnda kan påleggje den ansvarlege å stanse eller rette opp det diskriminerande forholdet. Påleggskompetansen til nemnda er likevel avgrensa når det gjeld vedtak i forvaltninga, og når det gjeld avgjerder om tilsetjing. I slike tilfelle kan nemnda uttale seg og seie om ho meiner at eit forhold er i strid med diskrimineringslovgivinga.

I saker der det ikkje går an å vente til nemnda kan gjere vedtak, fordi det ville vere til skade for saka, har ombodet høve til å gjere eit rettsleg bindande vedtak. Dette kan for eksempel vere aktuelt når det gjeld stillingsannonsar med eit innhald som er i strid med diskrimineringslovgivinga. Dersom ein skulle vente på at nemnda behandla slike saker, ville tilsetjinga mest sannsynleg vere avgjord før det blei gjort vedtak. Da ville det vere for seint å gripe inn og sørgje for at tilsetjingsprosessen bygde på likebehandling.

3.2 lovgrunnlag

Lovgrunnlaget til LDO følgjer av diskrimineringsombodslova. Av denne lova følgjer det at ombodet skal føre tilsyn med og medverke til gjennomføringa av desse lovene:

Likestillingslova (lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene)

Diskrimineringslova (lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering   
på grunn av etnisitet, religion m.v.)

Diskriminerings- og tilgjengelova (lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne)

Arbeidsmiljølova kapittel 13 (lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.), med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-9)

Eigarseksjonslova § 3 a andre ledd (lov 23. mai 1997 nr. 31 om eierseksjoner)

Husleigelova § 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 partshjelpar og venn av retten

Tvistelova §§ 15-7 og 15-8 gir ombodet heimel til å handle som partshjelpar og «venn av retten». Å handle som partshjelpar inneber å opptre i rettssaker saman med prosessfullmektigen eller advokaten til den diskriminerte. Å opptre som venn av retten inneber å gi retten nødvendig rettsleg grunnlag for å greie ut spørsmål om diskriminering.

Heimelen for ombodet til å opptre som partshjelpar og venn av retten blei introdusert med den nye tvistelova som tok til å gjelde 1. januar 2008. Ombodet opptredde som partshjelpar i ei sak i 2008 som gjaldt diskriminering av ein gravid arbeidstakar. I 2009 opptredde ombodet ikkje som partshjelpar eller venn av retten. Men februar 2010 opptredde ombodet på nytt som partshjelpar, no i ei rettssak som gjaldt diskriminering på grunn av alder og kjønn ved tilsetjing. I begge dei to sakene der ombodet tok del, fekk arbeidstakarane medhald av retten i at dei var blitt diskriminerte, og dei fekk tilkjent oppreisning og erstatning.

3.4 høyringsinstans og pådrivar   
i politikkutforminga

Det står sentralt i arbeidet til ombodet å uttale seg i samband med relevante lovprosessar og andre politiske prosessar. Dette er ein viktig del av det arbeidet ombodet gjer som pådrivar for å fremme likestilling og likebehandling.

Det er grunn til å framheve at ombodet i 2009 har sendt høyringssvar til innstillinga frå diskrimineringslovutvalet, NOU 2009: 14 «Et helhetlig diskrimineringsvern». Innstillinga inneheld framlegg til ei ny samla lov mot diskriminering, som skal erstatte den gjeldande lovgivinga dersom framlegget blir vedteke. Høyringssvaret frå ombodet til denne innstillinga er omtalt i eit eige kapittel. Andre høyringssvar som er særleg relevante, er omtalte i dei kapitla der dei høyrer heime, tematisk sett.

dokumentasjon

av eigne saker

4.1 kva tala fortel

I 2009 kom det inn 303 klagesaker til Likestillings- og diskrimineringsombodet, ein auke på heile 75 prosent jamført med 2008, da talet på klagesaker var 173.

Aukinga er i stor grad eit resultat av den nye diskriminerings- og tilgjengelova som tredde i kraft 1. januar. Av klagesakene er det 154 som er klager ut frå diskrimineringsgrunnlaget funksjonsevne. Det blir oftast klaga over diskriminering i arbeidslivet. Ombodet får også inn svært mange klager som gjeld mangel på universell utforming.

Tabell 4.1 Talet på klage- og rettleiingssaker etter registreringsår

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | til saman |
| Klagesaker | 155 | 173 | 303 | 631 |
| Rettleiing | 1 151 | 1 225 | 1 624 | 4 000 |
| til saman | 1 306 | 1 398 | 1 927 | 4 631 |

I 2009 kom det inn 303 klagesaker og 1624 rettleiingssaker til ombodet. Tabell 4.1 viser at auken i talet på klagesaker var betydeleg frå 2008 til 2009, da ombodet tok imot 173 klagesaker i 2008. Dei sakene ombodet får inn, er truleg ikkje representative for omfanget av diskriminering i det norske samfunnet. Ikkje alle som opplever diskriminering, vender seg til LDO. Det kan vere fleire grunnar til det. For det første må den som klagar, kjenne til LDO. For det andre må han eller ho vurdere kostnadene ved å klage og korleis motparten kjem til å reagere på at ein har klaga, og også vurdere tidsbruken og dei påkjenningane som knyter seg til det å stå i ein slik prosess.

4.2 registrering

*Praksis* presenterer dei juridiske sidene ved verksemda til ombodet. Når nokon vender seg til LDO, blir dette registrert anten som ei rettleiingssak eller som ei klagesak.

I alle saker registrerer LDO opplysningar om diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde og om korleis saka er ført inn for LDO. I klagesaker registrerer ein opplysningar om den som klagar, om den som blir innklaga, og om utfallet av saka.

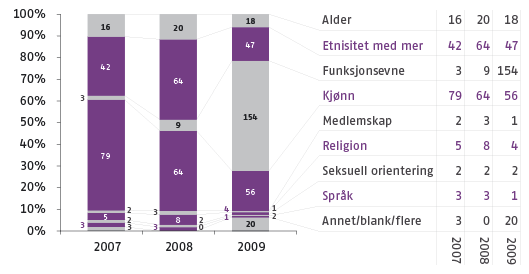
LDO skil mellom desse diskrimineringsgrunnlaga i registreringa: kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjonar og anna.

4.3 klagesaker

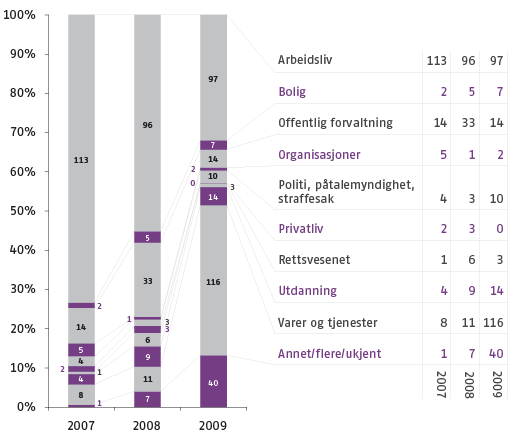
Det typiske for klagesakene er at det er sett fram ei klage mot ein konkret person eller eit føretak. Før ombodet tek stilling til om det har gått føre seg diskriminering, får begge partar høve til å gjere greie for korleis dei ser på saka. Normalt kjem ombodet med ei fråsegn der det blir teke stilling til om det har vore diskriminering eller ikkje. I somme tilfelle fører behandlinga av ei klagesak hos ombodet til at partane kjem til ei frivillig løysing før det er gitt noka fråsegn. I slike tilfelle legg ombodet saka bort.

Figur 4.1 viser at ein kan forklare mykje av den temmeleg sterke auken i talet på klagesaker frå 2008 til 2009 med det store talet på klager etter den nye diskriminerings- og tilgjengelova. Av figur 4.1 går det også fram at mange av dei klagesakene som blir førte inn for ombodet, gjeld diskriminering på grunn av kjønn eller etnisitet.

Figur 4.1 Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag og saksår



Figur 4.2 Klagesaker etter samfunnsområde og saksår



4.4 utfallet i klagesaker

Ei klagesak kan få ulike utfall: Det kan kome ei fråsegn som seier om det har skjedd eller ikkje har skjedd brot på diskrimineringslovgivinga, eller saka kan bli lagd bort, eller ho kan bli avvist.

Tabell 4.2 Registrerte utfall i klagesaker etter året for fråsegn

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | totalt |
| Fråsegn | 88 | 80 | 98 | 319 |
| Fråsegn med varsel  om hastevedtak | 15 | 3 | 12 | 39 |
| Hastevedtak | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Fråsegn etter omgjering | 0 | 2 | 1 | 3 |
| Bortlegging | 51 | 23 | 42 | 129 |
| Avvising | 3 | 8 | 9 | 24 |
|  | 157 | 116 | 166 | 518 |

Fråsegner, bortleggingar og avvisingar frå ombodet kan ein føre inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda til full overprøving.

Tabell 4.3 Saker som er førte inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, etter diskrimineringsgrunnlaget og året for saksinntak

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| grunnlag | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | totalt |
| Kjønn | 37 | 14 | 10 | 3 | 64 |
| Etnisitet og anna | 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 |
| Anna/blank/fleire | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| totalt | 55 | 31 | 21 | 8 | 115 |

note

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandlar berre saker som har vore behandla hos Likestillings-   
og diskrimineringsombodet først. Tabellen viser saker som nemnda har behandla, etter året da saka første gongen er   
registrert hos ombodet, og altså ikkje talet på saker som er sende over per år.

4.5 saksbehandlingstida

Den juridiske saksbehandlingstida varierer, alt etter utfallet i saka og kor kompleks ho er. Saker som fell utanfor mandatet til ombodet, blir normalt avviste innan nokre få veker. Kompliserte saker tek monaleg lengre tid. Den store pågangen av klagesaker i 2009 speglar seg att i lengre saksbehandlingstid.

Tabell 4.4 Saksbehandlingstid i klagesaker – ferdige og uferdige saker

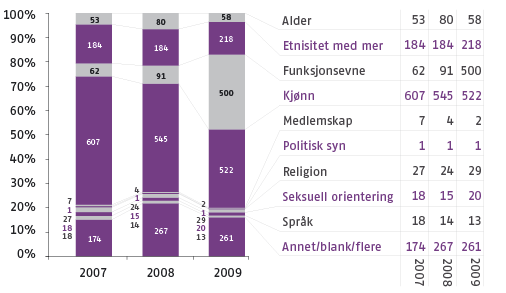
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| tid | året for saksregistrering | | | til saman |
|  | 2007 | 2008 | 2009 |  |
| Under 3 md. | 27 % | 15 % | 17 % | 25 % |
| Frå 3 til 6 md. | 14 % | 12 % | 10 % | 16 % |
| Frå 6 til 9 md. | 33 % | 33 % | 9 % | 22 % |
| Over 9 md. | 23 % | 22 % | 1 % | 11 % |
| Under arbeid | 3 % | 17 % | 64 % | 25 % |
|  | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

4.6 rettleiingssaker

I ei typisk rettleiingssak tek ein person kontakt med LDO for å høyre om ein viss praksis på ein arbeidsplass er lovleg, eller om eit regelverk strir mot diskrimineringslovgivinga. Arbeidstakarorganisasjonar og andre interesse- eller medlemsorganisasjonar, for eksempel organisasjonane til dei funksjonshemma, tek også kontakt og fremmar klagesaker på vegner av medlemmer.

LDO registrerte i alt 1624 saker som gjaldt juridisk rettleiing, i 2009.

Figur 4.3 Rettleiingssaker etter diskrimineringsgrunnlag og saksår



4.7 saker etter diskrimineringsgrunnlag, område og saksår

Tidlegare i dette kapittelet har vi referert til klagesaker og rettleiingssaker, anten etter diskrimineringsgrunnlaget eller samfunnsområdet. I tabellane nedanfor er dette materialet samanstilt, slik at ein i tabell 4.5 for eksempel kan sjå kor mange klagesaker ombodet har fått inn på diskrimineringsgrunnlaget kjønn innanfor dei ulike samfunnsområda.

Tabell 4.6 følgjer den same inndelinga, men viser rettleiingssaker.

Tabell 4.5 Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde og registreringsår

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| klage | |  | 2007 | 2008 | 2009 | til saman |
| kjønn | | totalt | 79 | 64 | 56 | 199 |
|  | | Arbeidsliv | 66 | 46 | 40 | 152 |
|  | | Bustad | 0 | 2 | 0 | 2 |
|  | | Offentleg forvaltning | 5 | 6 | 4 | 15 |
|  | | Organisasjonar | 4 | 0 | 0 | 4 |
|  | | Politi, påtalemakt, straffesak | 1 | 2 | 0 | 3 |
|  | | Privatliv | 1 | 2 | 0 | 3 |
|  | | Utdanning | 0 | 4 | 1 | 5 |
|  | | Varer og tenester | 2 | 1 | 5 | 8 |
|  | | Anna/fleire/ukjent | 0 | 1 | 6 | 7 |
| etnisitet  og anna | | totalt | 42 | 64 | 47 | 153 |
| Arbeidsliv | 17 | 11 | 25 | 53 |
|  | | Bustad | 2 | 2 | 0 | 4 |
|  | | Offentleg forvaltning | 7 | 25 | 2 | 34 |
|  | | Organisasjonar | 1 | 1 | 0 | 2 |
|  | | Politi, påtalemakt, straffesak | 3 | 1 | 6 | 10 |
|  | | Privatliv | 1 | 1 | 0 | 2 |
|  | | Rettsstellet | 1 | 5 | 1 | 7 |
|  | | Utdanning | 4 | 4 | 5 | 13 |
|  | | Varer og tenester | 6 | 9 | 2 | 17 |
|  | | Anna/fleire/ukjent | 0 | 5 | 6 | 11 |
| alder | | totalt | 16 | 20 | 18 | 54 |
|  | | Arbeidsliv | 16 | 18 | 18 | 52 |
|  | | Offentleg forvaltning | 0 | 2 | 0 | 2 |
| held fram • | | | | | | |
| klage |  | | 2007 | 2008 | 2009 | til saman |
| funksjonsevne | totalt | | 3 | 9 | 154 | 166 |
| Arbeidsliv | | 3 | 6 | 8 | 17 |
|  | Bustad | | 0 | 1 | 5 | 6 |
|  | Offentleg forvaltning | | 0 | 0 | 7 | 7 |
|  | Organisasjonar | | 0 | 0 | 1 | 1 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | | 0 | 0 | 4 | 4 |
|  | Rettsstellet | | 0 | 1 | 0 | 1 |
|  | Utdanning | | 0 | 0 | 7 | 7 |
|  | Varer og tenester | | 0 | 1 | 108 | 109 |
|  | Anna/fleire/ukjent | | 0 | 0 | 14 | 14 |
| seksuell  orientering | totalt | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Arbeidsliv | | 2 | 1 | 0 | 3 |
|  | Varer og tenester | | 0 | 0 | 1 | 1 |
|  | Anna/fleire/ukjent | | 0 | 1 | 1 | 2 |
| religion | totalt | | 5 | 8 | 4 | 17 |
|  | Arbeidsliv | | 4 | 8 | 1 | 13 |
|  | Bustad | | 0 | 0 | 2 | 2 |
|  | Offentleg forvaltning | | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  | Organisasjonar | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| språk | totalt | | 3 | 3 | 1 | 7 |
|  | Arbeidsliv | | 3 | 2 | 1 | 6 |
|  | Utdanning | | 0 | 1 | 0 | 1 |
| medlemskap | totalt | | 1 | 4 | 1 | 6 |
|  | Arbeidsliv | | 1 | 4 | 1 | 6 |
| anna/blank/fleire | totalt | | 3 |  | 20 | 23 |
| Arbeidsliv | | 1 |  | 3 | 4 |
|  | Offentleg forvaltning | | 1 |  | 1 | 2 |
|  | Rettsstellet | | 0 |  | 2 | 2 |
|  | Utdanning | | 0 |  | 1 | 1 |
|  | Anna/fleire/ukjent | | 1 |  | 13 | 14 |
|  |  | |  |  |  |  |
| klagesaker i alt | | | 154 | 174 | 303 | 631 |

Figur 4.6 Rettleiingssaker etter diskrimineringsgrunnlag, samfunnsområde og registreringsår

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2007 | 2008 | 2009 | til saman |
| kjønn | totalt | 607 | 545 | 522 | 1 674 |
|  | Arbeidsliv | 374 | 285 | 251 | 910 |
|  | Bustad | 3 | 8 | 8 | 19 |
|  | Offentleg forvaltning | 75 | 33 | 27 | 135 |
|  | Organisasjonar | 11 | 10 | 4 | 25 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 1 | 3 | 3 | 7 |
|  | Privatliv | 13 | 13 | 17 | 43 |
|  | Rettsstellet | 0 | 4 | 1 | 5 |
|  | Utdanning | 15 | 15 | 10 | 40 |
|  | Varer og tenester | 49 | 37 | 43 | 129 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 66 | 137 | 158 | 361 |
| etnisitet  og anna | totalt | 184 | 184 | 218 | 586 |
| Arbeidsliv | 55 | 58 | 65 | 178 |
|  | Bustad | 4 | 7 | 6 | 17 |
|  | Offentleg forvaltning | 50 | 22 | 27 | 99 |
|  | Organisasjonar | 0 | 2 | 2 | 4 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 19 | 12 | 8 | 39 |
|  | Privatliv | 2 | 3 | 6 | 11 |
|  | Rettsstellet | 0 | 1 | 2 | 3 |
|  | Utdanning | 6 | 10 | 10 | 26 |
|  | Varer og tenester | 26 | 13 | 18 | 57 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 22 | 56 | 74 | 152 |
| alder | totalt | 53 | 80 | 58 | 191 |
|  | Arbeidsliv | 34 | 51 | 33 | 118 |
|  | Bustad | 1 | 0 | 3 | 4 |
|  | Offentleg forvaltning | 0 | 3 | 3 | 6 |
|  | Organisasjonar | 0 | 1 | 0 | 1 |
|  | Privatliv | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  | Utdanning | 2 | 1 | 2 | 5 |
|  | Varer og tenester | 7 | 11 | 3 | 21 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 8 | 13 | 14 | 35 |
| funksjonsevne | totalt | 62 | 91 | 500 | 653 |
| Arbeidsliv | 24 | 21 | 61 | 106 |
|  | Bustad | 1 | 4 | 8 | 13 |
|  | Offentleg forvaltning | 11 | 15 | 66 | 92 |
|  | Organisasjonar | 2 | 1 | 3 | 6 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 2 | 0 | 3 | 5 |
|  | Privatliv | 1 | 0 | 8 | 9 |
|  | Rettsstellet | 0 | 0 | 4 | 4 |
|  | Utdanning | 2 | 8 | 44 | 54 |
|  | Varer og tenester | 5 | 17 | 153 | 175 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 14 | 25 | 150 | 189 |
| held fram • | | | | | |
|  |  | 2007 | 2008 | 2009 | til saman |
| seksuell  orientering | totalt | 18 | 15 | 20 | 53 |
| Arbeidsliv | 4 | 4 | 7 | 15 |
|  | Bustad | 1 | 2 | 0 | 3 |
|  | Offentleg forvaltning | 5 | 2 | 2 | 9 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 1 | 1 | 0 | 2 |
|  | Privatliv | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  | Rettsstellet | 1 | 1 | 0 | 2 |
|  | Utdanning | 1 | 0 | 2 | 3 |
|  | Varer og tenester | 2 | 2 | 0 | 4 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 2 | 3 | 9 | 14 |
| religion | totalt | 27 | 24 | 29 | 80 |
|  | Arbeidsliv | 9 | 11 | 14 | 34 |
|  | Bustad | 1 | 0 | 2 | 3 |
|  | Offentleg forvaltning | 4 | 4 | 1 | 9 |
|  | Organisasjonar | 3 | 1 | 2 | 6 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 2 | 0 | 0 | 2 |
|  | Rettsstellet | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  | Utdanning | 4 | 3 | 4 | 11 |
|  | Varer og tenester | 1 | 1 | 0 | 2 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 2 | 4 | 6 | 12 |
| språk | totalt | 18 | 14 | 13 | 45 |
|  | Arbeidsliv | 5 | 4 | 6 | 15 |
|  | Offentleg forvaltning | 5 | 0 | 2 | 7 |
|  | Organisasjonar | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  | Privatliv | 0 | 1 | 0 | 1 |
|  | Utdanning | 3 | 4 | 3 | 10 |
|  | Varer og tenester | 0 | 1 | 0 | 1 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 3 | 4 | 2 | 9 |
| medlemskap | totalt | 7 | 4 | 2 | 13 |
|  | Arbeidsliv | 7 | 4 | 2 | 13 |
| politisk syn | totalt | 1 | 1 | 1 | 3 |
|  | Arbeidsliv | 1 | 0 | 1 | 2 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 0 | 1 | 0 | 1 |
| anna/blank/fleire | totalt | 174 | 267 | 261 | 702 |
| Arbeidsliv | 42 | 92 | 58 | 192 |
|  | Bustad | 1 | 1 | 3 | 5 |
|  | Offentleg forvaltning | 22 | 26 | 7 | 55 |
|  | Organisasjonar | 0 | 1 | 0 | 1 |
|  | Politi, påtalemakt, straffesak | 7 | 4 | 4 | 15 |
|  | Privatliv | 1 | 2 | 5 | 8 |
|  | Rettsstellet | 1 | 1 | 1 | 3 |
|  | Utdanning | 1 | 3 | 9 | 13 |
|  | Varer og tenester | 10 | 13 | 17 | 40 |
|  | Anna/fleire/ukjent | 89 | 124 | 157 | 370 |
|  |  |  |  |  |  |
| rettleiingssaker i alt | | 1 151 | 1 225 | 1 624 | 4 000 |

diskriminerings- og tilgjengelova

5.1 utvida rettsleg vern   
mot diskriminering

Den 1. januar 2009 tok diskriminerings- og tilgjengelova (DTL) til å gjelde. Lova gir vern mot diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne, på alle samfunnsområde. Før dette hadde personar med nedsett funksjonsevne berre vern mot diskriminering i arbeidsforhold.

I 2009 er det svært mange som har vendt seg til LDO om DTL. Ombodet har gitt skriftleg rettleiing om lova og har halde ei rekkje føredrag rundt i landet. Nedsett funksjonsevne er det diskrimineringsgrunnlaget det har kome inn flest klagesaker på til ombodet i 2009.

DTL er bygd opp etter same mønsteret som likestillingslova og diskrimineringslova. Direkte og indirekte diskriminering er forbode. Også trakassering, instruks om å diskriminere eller trakassere og gjengjelding er forbode. Sakleg grunngitt forskjellsbehandling på grunn av nedsett funksjonsevne er lovleg. Det er òg tillate med positiv særbehandling som medverkar til likestilling.

DTL inneheld i tillegg ei plikt til universell utforming for verksemder som rettar seg til allmenta. Med universell utforming er det meint utforming eller tilrettelegging av hovudløysinga i dei fysiske forholda slik at så mange som råd kan gjere bruk av den allmenne funksjonen til verksemda. Skolar, kyrkjer, legekontor, restaurantar osv. har plikt til å sørgje for at dei områda som skal vere tilgjengelege for folk flest, er universelt utforma. Dette gjeld likevel berre så langt som tilrettelegginga ikkje blir ei *uforholdsmessig byrde* for verksemdene.

Det følgjer også av DTL at arbeidsgivarar, utdanningsinstitusjonar, barnehagar og kommunar har ei plikt til å sørgje for rimeleg individuell tilrettelegging. Ei sak som gjeld mangel på individuell tilrettelegging, må behandlast av dei ordinære klageinstansane, for eksempel fylkesmannen, før dei kan behandlast hos ombodet.

Særleg har det vore mange som har klaga til ombodet over mangel på generell tilrettelegging, såkalla universell utforming. Både kommunale og statlege verksemder og private er blitt klaga inn for mangel på universell utforming. I nokre av sakene har ombodet konkludert med at verksemdene har brote plikta til å sørgje for universell utforming. Dette har ombodet konkludert med også i saker der verksemdene ikkje har svart når ombodet har vendt seg til dei. I andre saker har ombodet kome til at det vil vere ei uforholdsmessig byrde for verksemdene å gjere dei utbetringane som må til. Da har ombodet konkludert med at lova ikkje er broten.

Ombodet har også lagt bort ei rekkje av klagesakene etter DTL. Nokre av sakene er blitt lagde bort fordi det viste seg at problema kom av misforståingar mellom partane. I andre tilfelle har verksemda retta opp problemet undervegs i klageprosessen. Det har derfor ikkje vore nødvendig med vidare saksbehandling.

5.2 svært mange vender seg til ombodet

Svært mange av dei klagesakene som kom inn til ombodet i 2009, gjaldt diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Heile 154 av i alt 303 klagesaker var av denne typen. Tabell 5.1 viser korleis sakstilfanget på dette diskrimineringsgrunnlaget − nedsett funksjonsevne − har auka sidan diskriminerings- og tilgjengelova tok til å gjelde. Svært mange av sakene gjeld mangel på universell utforming.

Tabell 5.1 Saker som gjeld nedsett funksjonsevne,  
etter sakstype og saksår

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | totalt |
| Klage | 2 | 3 | 9 | 154 | 168 |
| Rettleiing | 27 | 62 | 91 | 500 | 680 |
| totalt | 29 | 65 | 100 | 654 | 848 |

Organisasjonane til dei funksjonshemma har vore aktive med å sende inn klagesaker etter diskriminerings- og tilgjengelova. Som det går fram av tabell 5.2, er det klart fleire saker som blir førte inn for ombodet av organisasjonane på grunnlaget nedsett funksjonsevne enn på andre grunnlag. Organisasjonane har vore aktive pådrivarar overfor politikarane og styresmaktene for å få lova vedteken, og ombodet merkar at organisasjonane også tek lova aktivt i bruk.

Tabell 5.2 Klagesaker i 2009, absolutte tal og prosentdelen av klager som er sende inn av organisasjonar (fagforeiningar, foreiningar, føretak, organisasjonar, offentlege verksemder), utvalde grunnlag

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | funksjonsevne | religion | kjønn | etnisitet og anna | alder |
| Talet på klagesaker  frå organisasjonar | 50 | 1 | 8 | 3 | 0 |
| Prosent av sakene som er sende inn av  organisasjonar | 31,3 % | 25,0 % | 13,1 % | 6,3 % | 0,0 % |

– Vi må ha mange fleire lågterskelbussar, lågterskeltrikkar og lågterskeltog og mange fleire tilgjengelege haldeplassar/stasjonar før rullestolbrukarar kan reise kollektivt utan å måtte planleggje veldig nøye, seier Janne Skei i samfunnsavdelinga i Norges Handikapforbund.

5.3 eit utilgjengeleg samfunn

Det står ganske dårleg til når det gjeld universell utforming i det norske samfunnet. Nestleiar Janne Skei i samfunnsavdelinga i Norges Handikapforbund reknar med at mellom 70 og 80 prosent av alle arbeidsplassar har fysiske barrierar som reduserer valfridommen til personar med nedsett funksjonsevne.

Hovudgruppa av medlemmene i Norges Handikapforbund er rørslehemma.

– Eg reknar med at mellom 70 og 80 prosent av alle arbeidsplassar i Noreg har fysiske barrierar i ei eller anna form for som reduserer valfridommen. Det inneber at jamvel om kompetansen er på plass, så kan ein – viss arbeidsstaden er utilgjengeleg – anten ikkje jobbe der, eller det må gjerast ein jobb med tilrettelegging, seier nestleiaren i NHF, Janne Skei. For arbeidsgivaren blir det eit val mellom å tilsetje ein som det ikkje trengst tilrettelegging for, og ein som det kostar tid og pengar å få sett i arbeid.

Skolar

Når skolane er fysisk utilgjengelege, kan personar med nedsett funksjonsevne ikkje ta den utdanninga dei ønskjer. Dei må søkje seg til skolar der det er mogleg å studere.

Nye skolar er i større grad tilgjengelege, jamvel om heller ikkje dei er optimale.

– Men mange av skolane våre er utruleg gamle. Det gjeld vel mest i grunnskolen. Universitet og høgskolar er betre, men i dei fleste skolebygga er det fysiske barrierar, slår Skei fast.

Reise, kafé

For nokre år sidan gjorde Norges Handikapforbund undersøkingar og fann at i landet generelt var åtte av ti kafear og restaurantar utilgjengelege for rullestolbrukarar. I Oslo gjaldt det ni av ti.

Ein stor del av transportnettet er også utilgjengeleg for rørslehemma personar.

– Det har kome somme lågterskelbussar og nokre haldeplassar som er tilrettelagde. Men alt må jo stemme for at du skal kunne bruke kommunikasjonsnettet. I dag er det slik at rullestolbrukarar må planleggje veldig nøye. «Der kan eg gå av, men ikkje der. Eg må reise nokre stasjonar ekstra for å kome av når eg skal heim», osv. Før mange av stasjonane er universelt utforma, er det vanskeleg å gjere reiser på impuls, seier Skei.

Klager

Fleire av dei ca. 18 000 medlemmene i Norges Handikapforbund har klaga til Likestillings- og diskrimineringsombodet i 2009.

– Eg trur at stadig fleire kjem til å klage, seier Skei, for det er forferdeleg frustrerande å vere ein del av eit samfunn der du heile tida blir ekskludert. Forbundet står sjølv bak fleire av klagesakene som gjeld diskriminering og mangel på tilgjenge for personar med nedsett funksjonsevne.

– Vi har meldt inn eit rådhus. Ja, faktisk har vi klaga på to! Eitt som vi sentralt i forbundet har sendt klage på, og eitt som regionkontoret i Trøndelag har klaga inn. Vi meiner at kommunane har eit ekstra stort ansvar for å gjere bygningar tilgjengelege.

Over 70 prosent av dei offentlege bygningane stengjer folk ute. Det er ganske mykje! Rådhus og Nav-kontor er betre enn gjennomsnittet. Dei er minst verst.

Den nye diskriminerings- og tilgjengelova er eit verktøy vi lenge har sett fram til å få. Medlemmene våre har ikkje resignert. Endeleg er det ikkje berre slik at dei har rett, men no kan dei få rett, seier Janne Skei.

Når det gjeld kva bedrifter og verksemder må gjere for å oppfylle krava om universell utforming, er vurderingane av kva som er uforholdsmessig, eit sentralt punkt. Vi er veldig spente på kvar grensene kjem til å gå. Det må først behandlast ein del saker før ein kan få eit bilete av det. Vi er opptekne av retningslinjene for økonomi. Kor mykje tilrettelegging kan ein krevje når det skal takast omsyn til økonomien til verksemda?

Ideelt utforma

Eit universelt utforma samfunn er utan fysiske barrierar, der alle følgjer den same straumen og bruker dei same tenestene og omgivnadene. Den teknologiske utviklinga kan medverke til at mykje av det som er spesielt, forsvinn, slik at ein slepp å bli stigmatisert for eksempel ved å vere avhengig av spesielle heisinnretningar, trur Skei.

Det finst ikkje nokon mønsterkommune i Noreg når det gjeld universell utforming.

Kristiansand har jobba lenge med dette. Men det er meir enn nok av fysiske barrierar i Kristiansand også. Rogaland fylkeskommune har vore oppteken av universell utforming i fylket i fleire år, særleg når det gjeld samferdselssektoren, og har nærma seg utfordringa på ein systematisk måte.

Skei seier at det var i USA ein først sette søkjelyset på tilgjenge. Der fekk dei ei lov om fysisk tilgjenge innanfor samferdsla i 1990. Lova inneheld krav om forpliktande handlingsplanar og tidsfristar for tilrettelegging på ulike område (IKT, bygg og uteområde og samferdsel).

– Det som er positivt, og gir håp, er at når det gjeld nye bygg og uteområde, så kostar det ikkje så mykje å leggje til rette for personar med nedsett funksjonsevne viss ein planlegg og tek omsyn til dette heilt frå starten av.

5.4 klagesaker som  
gjeld universell utforming

5.4.1 Kva skal reknast som uforholdsmessig?

*Sak 09/52*

*Ving Norge*

Norges Handikapforbund (NHF) klaga på at butikken til Ving Norge AS (Ving) i Karl Johans gate ikkje var universelt utforma. Nivåforskjellen mellom gateplanet og inngangspartiet var 14 cm. Ombodet konkluderte med at nivåforskjellen gjorde at butikken ikkje var universelt utforma. Like etter at ombodet kom med fråsegna si, stadfesta Ving at inngangspartiet skulle tilpassast. Ni månader etter den første fråsegna frå ombodet er partane enda ikkje samde om kva tiltak som skal setjast i verk for å sørgje for universell utforming av hovudløysinga i butikken.

Saka var den første ombodet behandla etter diskriminerings- og tilgjengelova. NHF viste til at nivåforskjellen på 14 cm mellom gateplanet og inngangsdøra gjer at rullestolbrukarar ikkje kjem inn i butikken.

Ombodet viste til at det av rettleiinga til den tekniske forskrifta til plan- og bygningslova følgjer at terskelhøgda for inngangsdører ikkje bør vere større enn 2,5 cm for at dørene skal kunne nyttast av personar med nedsett rørsleevne. Ombodet kom derfor til at inngangspartiet ikkje var universelt utforma.

Ombodet vurderte så om det ville vere ei uforholdsmessig byrde for Ving å utbetre inngangspartiet. Ombodet uttalte at ein ikkje kunne omgå kravet til universell utforming ved å vise kundar i rullestol til ein annan butikk 500 meter frå lokala. Ombodet meinte også at Ving ikkje i tilstrekkeleg grad hadde gjort det sannsynleg at butikken ikkje hadde ressursar til å utbetre inngangspartiet. Ombodet kom derfor til at Ving handla i strid med DTL § 9.

Etter at ombodet kom med fråsegna si, har Ving og NHF prøvd å bli samde om korleis inngangspartiet kan utbetrast slik at utforminga blir universell. Ving har hatt hjelp frå arkitekt. Ving meiner den beste løysinga samla sett er ein rampe med stigningsgraden 1/8. NHF krev ei løysing som fører til ein stigningsgrad på 1/12.

5.4.2 universell utforming av verna bygg

*Sak 09/473*

*Røros rådhus*

Røros rådhus er verna etter kulturminnelova. Bygningen inneheld kontor for ordføraren, rådmannen og oppvekstsjefen i kommunen. Norges Handikapforbund (NHF) klaga på at verken første eller andre etasje i rådhuset var tilgjengeleg for personar med nedsett rørsleevne.

Hovudinngangen til rådhuset hadde ei trapp utan rampe. Det var også vanskeleg for rullestolbrukarar å få tilgjenge til møterommet i første etasje. Resepsjonen for publikumsmottak var lagd til andre etasje. Kontora til ordføraren, rådmannen og oppvekstsjefen var plasserte i andre etasje.

Røros kommune vedgjekk at rådhuset ikkje var universelt utforma. Kommunen la fram eit forslag om å gjere første, men ikkje andre etasje tilgjengeleg. Kommunen viste til at rådhuset er ein freda bygning, og at det ville koste for mykje å utbetre både første og andre etasje. Ombodet har ikkje konkludert endeleg i denne saka.

Sidan rådhuset er ein freda bygning, måtte kommunen leggje fram saka for fylkeskonservatoren. Fylkeskonservatoren meinte at det gjekk an å gi første etasje i rådhuset ei universell utforming, men la samstundes vekt på at det er viktig at eit slikt tiltak får ein kvalitet i design og utforming som står i stil med bygningen. Etaten oppfordra kommunen til å søkje råd om detaljutforming hos ein arkitekt.

Kommunen la fram eit løysingsforslag for ombodet. Forslaget gjekk ut på å sørgje for generell tilgjenge til første etasje i rådhuset. Kommunen ville lage ei rampeløysing ved trappa og hovudinngangen. Vidare skulle det installerast ei rampeløysing inne slik at rullestolbrukarar fekk tilgjenge til møterommet i første etasje. Resepsjonen skulle flyttast frå andre til første etasje.

Kommunen meinte det ville bli for kostbart å gjere kontora i andre etasje generelt tilgjengelege. Kommunen viste til at det berre er i spesielle tilfelle at innbyggjarane i kommunen har behov for kontakt med dei personane som har kontor i andre etasje.

Ombodet har ikkje konkludert endeleg i saka, men har gitt ei førebels vurdering av ulike løysingar for å gjere bygningen meir tilgjengeleg. Etter diskriminerings- og tilgjengelova er det berre dei delane av verksemda som rettar seg til allmenta, som kjem inn under kravet om universell utforming. Ombodet legg vekt på at kontora i andre etasje ikkje rettar seg til allmenta. Vidare legg ombodet vekt på at rådhuset er underlagt særlege verneomsyn. Den endelege fråsegna i denne saka skal ombodet kome med når Røros kommune har lagt fram dokumentasjon for kva for utbetringar som er gjorde.

Rådmann Henrik Grønn i Røros kommune liker løysinga som kjem til å gjere første etasje i det verneverdige   
rådhuset tilgjengeleg med rampe.

5.4.3 verneverdig, men tilgjengeleg

Det er ikkje berre lett å vere tilgjengeleg for alle når ein sit i eit verneverdig rådhus frå 1700-talet. Rådmann i Røros kommune, Henrik Grønn, er glad for at kommunen no har funne ei løysing som sørgjer for tilgjenge utan å øydeleggje det staselege bygget.

I februar 2009 klaga Norges Handikapforbund Røros kommune inn for Likestillings- og diskrimineringsombodet. Handikapforbundet meinte rådhuset i byen var utilgjengeleg for personar med nedsett funksjonsevne og dermed i strid med den nye diskriminerings- og tilgjengelova. Rådmann Henrik Grønn blei ikkje overraska over klaga.

– Det kom vel ikkje uventa, men eg må likevel seie at vi opplevde krava som kom, som noko bastante, og at vi kanskje, på bakgrunn av utgreiinga vår, kunne ønskt meir forståing for at vi driv i ein levande verdsarv og eit freda bygg, seier Grønn. Han har likevel ingen problem med å skjønne at spørsmålet om tilgjenge er viktig for Handikapforbundet.

– Vi forstår på alle måtar at det er ønske om så god tilgjenge som råd, og ser jo at rådhuset på Røros kan vere eit godt objekt å prøve lovverket på, seier han.

Det er berre ordføraren, rådmannen og oppvekstsjefen som i dag har kontor i det gamle rådhuset. Servicekontoret til kommunen og andre publikumsretta tilbod held til i ein annan bygning. Den bygningen er tilgjengeleg fullt ut. Viss nokon har behov for å snakke med rådmannen eller ordføraren, men har problem med å kome seg inn på rådhuset, har løysinga til no vore å halde møtet på eit kontor eller møterom i den andre bygningen. Men etter det Grønn seier, har ikkje dette vore ei veldig aktuell problemstilling.

Etter at saka blei klaga inn for LDO, har kommunen likevel bestemt seg for å gjere sjølve rådhuset meir tilgjengeleg. Ein planlegg no å byggje ein rampe på baksida av huset, slik at skranken og møteromma i første etasje blir tilgjengelege for alle innbyggjarane i kommunen.

LDO har gjort ei førebels vurdering av løysingsframlegget frå kommunen og har kome fram til at dersom kommunen sørgjer for at første etasje blir tilgjengeleg på denne måten, kan rådhuset oppfylle krava i lova. Handikapforbundet ønskte først at også kontora i andre etasje skulle gjerast tilgjengelege, men fekk ikkje medhald frå ombodet på dette punktet. Rådmannen synest at den planlagde løysinga er eit godt kompromiss mellom omsynet til vern og omsynet til tilgjenge.

– Vi ønskjer at den gamle bergstaden skal vere eit levande samfunn, og vern gjennom bruk er eit sentralt element. Da må ein vege det reelle behovet for tilgjenge opp mot dei verdiane som ligg i å ta vare på den freda bygningen. Viss ikkje kan det beste faktisk bli fienden til det gode. Og slik røyndommen er for kommunane i dag, er det i alle fall ikkje rådhus ein bør bruke mest pengar på, seier Grønn til slutt.

5.4.4 mellombelse forhold

*Sak 09/934*

*Reitan Servicehandel*

**Ei uforholdsmessig byrde – dårleg økonomi og kort tid att av leigekontrakten**

Ein privatperson klaga på at inngangspartiet til ein 7-Eleven-butikk/-kiosk ikkje var universelt utforma. Jamvel om dette stemte, konkluderte LDO med at verksemda ikkje braut diskriminerings- og tilgjengelova (DTL) § 9. Ombodet meinte det ville vere ei uforholdsmessig byrde for verksemda å utbetre inngangspartiet. Ombodet viste til at det var kort tid att av leigekontrakten til verksemda.

Utanfor lokala til 7-Eleven på Røa var det ei trapp som gjorde det vanskeleg for personar med nedsett rørsleevne å kome inn i butikken. Verksemda vedgjekk at inngangspartiet ikkje var universelt utforma. Verksemda meinte likevel at det ville bli for kostbart å utbetre inngangspartiet, sidan verksemda gjekk med underskot. Leigekontrakten for lokala var også mellombels. Leigeperioden varte fram til juli 2010.

Ombodet uttalte at ein butikk pliktar å sørgje for at inngangspartiet er universelt utforma, sidan det er ein del av hovudløysinga til ei verksemd.

Verksemda vedgjekk altså at inngangspartiet ikkje var universelt utforma. Ein rullestolrampe ville også bli for bratt i dette tilfellet.

Det sentrale spørsmålet for ombodet var derfor om det ville vere ei uforholdsmessigbyrde for verksemda å utbetre inngangspartiet. Ombodet fann at dette var tilfellet for Reitan Servicehandel på dette tidspunktet. Det avgjerande for konklusjonen til ombodet var at verksemda hadde lagt fram tal som viste at butikken gjekk med underskot. Ombodet la også vekt på at det var kort tid att av leigekontrakten. Reitan Servicehandel hadde stadfesta overfor ombodet at selskapet ville ta omsyn til plikta til universell utforming når ein skulle inngå ein ny leigekontrakt.

*Sak 09/1052*

*Frøya/Hitra legesenter*

**Ei uforholdsmessig byrde – verksemda flyttar til nye lokale**

Norges Handikapforbund (NHF) klaga på at parkeringsplassen, inngangspartiet og toaletta ved Frøya/Hitra legesenter ikkje var universelt utforma. LDO konkluderte med at kommunen etter diskriminerings- og tilgjengelova hadde plikt til å sørgje for at personar med nedsett rørsleevne kom inn hovudinngangen. Samtidig ville det bli for kostbart å utbetre toalettfasilitetane. Verksemda skulle om kort tid flytte til ein annan bygning.

NHF gjorde gjeldande at verken parkeringsplassen, inngangspartiet eller toaletta på det kommunale legesenteret oppfylte kravet om universell utforming i DTL. NHF meinte det var for få parkeringsplassar for personar med nedsett rørsleevne ved legesenteret. Dei få plassane som var reserverte, låg for langt unna inngangen til senteret. Vidare meinte NHF at personar med nedsett rørsleevne ikkje kunne nytte inngangspartiet ved legesenteret fordi døra var tung og ikkje hadde automatisk døropnar. NHF gjorde også gjeldande at toalettfasilitetane ikkje tilfredsstilte krava i DTL. NHF viste til at plasseringa av handikaptoalettet hindra diskresjon for dei som tok blodprøver ved senteret.

Ombodet vurderte først om kommunehuset var universelt utforma. Ombodet fann at området utanfor legesenteret og parkeringsplassane hadde ei slik utforming. Når det gjaldt hovudinngangen, fanst det ein annan inngang som kunne nyttast, men ombodet meinte at det ikkje var nok til å oppfylle krava i lova. Ombodet viste til at det er hovudløysinga som skal vere tilgjengeleg. Hovudinngangen til kommunehuset oppfylte dermed ikkje kravet til universell utforming. Toalettfasilitetane blei heller ikkje rekna for å vere i tråd med kravet til universell utforming i § 9.

Etter DTL § 9 pliktar ei verksemd som rettar seg til allmenta, å sørgje for universell utforming så langt som det ikkje medfører ei uforholdsmessig byrde. Ombodet vurderte derfor om det ville vere ei uforholdsmessig byrde for kommunen å utbetre hovudinngangen og toaletta.

Ombodet meinte at det ville innebere for store kostnader å utbetre toalettfasilitetane. Legesenteret skulle også flytte til ein annan bygning før våren 2010 var omme. Ombodet fann derfor at ein ikkje kunne krevje at kommunen bygde om toalettfasilitetane. Ombodet streka under at kommunen hadde plikt til å gjere det som var mogleg for at toaletta blei tilgjengelege for personar med nedsett funksjonsevne.

For hovudinngangen viste ombodet til at ein kunne utbetre den ved å installere ein automatisk døropnar. Ombodet henta inn opplysningar som viste at ein automatisk døropnar ville koste ca. 22 000 kroner med montering. Ombodet meinte det gjekk an for kommunen å gjennomføre dette. Ombodet konkluderte med at kommunen plikta å sørgje for at hovudinngangen blei tilgjengeleg for personar med nedsett funksjonsevne.

5.4.5 når verksemda ikkje svarer

*Sak 09/49*

*Game Stop*

Verksemda Game Stop blei klaga inn for ombodet. Ombodet konkluderte med at Game Stop bryt diskriminerings- og tilgjengelova. Inngangspartiet var ikkje tilrettelagt for personar med nedsett funksjonsevne. Game Stop svarte aldri når ombodet tok kontakt. Dermed gjorde ikkje Game Stop det sannsynleg at det ville vere ei uforholdsmessig byrde å utbetre inngangspartiet.

Norges Handikapforbund (NHF) klaga på nivåforskjellen mellom bakkenivået og inngangsdøra i ein av butikkane til verksemda. NHF meinte at rullestolbrukarar ikkje kom seg inn i butikken på grunn av nivåforskjellen. Ombodet besøkte butikken. Ombodet meinte at butikken ikkje var tilrettelagd for rullestolbrukarar. Det var fleire trappetrinn mellom gateplanet og butikken. Inngangspartiet var heller ikkje stort nok til at rullestolbrukarar kunne ta seg inn gjennom inngangsdøra (det mangla snusirkel). Ombodet skreiv fleire brev til Game Stop og bad om ei utgreiing, men fekk aldri svar. Verksemda gjorde det dermed ikkje sannsynleg at det ville vere ei uforholdsmessig byrde å leggje til rette inngangspartiet. Ombodet konkluderte da med at Game Stop braut plikta til universell utforming etter diskriminerings- og tilgjengelova.

Etter at ombodet kom med fråsegna si, har Game Stop teke kontakt med ombodet og meldt frå om at verksemda vil utbetre lokala slik at dei blir tilgjengelege. Saka er altså framleis under behandling.

5.5 forbod mot diskriminering

*Sak 08/1738*

*Bom i burettslag*

Eit burettslag hadde sett opp sju bommar på området sitt. Bommane gjorde at ein mann med nedsett rørsleevne ikkje kunne få tilrettelagd transport for funksjonshemma (TT). Ombodet konkluderte med at burettslaget handla i strid med diskriminerings- og tilgjengelova.

Mannen var avhengig av elektrisk rullestol. Han nytta ordninga med tilrettelagd transport for funksjonshemma. Burettslaget hadde sett opp bommane for å gjere området trygt for barna i burettslaget. Det hadde tidlegare vore mykje trafikk i området. For å opne bommane måtte ein ha ein såkalla Oslo-nøkkel. Ikkje alle sjåførar i Oslo Taxi hadde tilgjenge til Oslo-nøkkelen. Oslo Taxi ønskte heller ikkje å utstyre alle sjåførane sine med nøkkel. Dette gjorde at mange TT-taxiar ikkje kom heilt fram til bustaden til mannen. Mannen måtte da sjølv kome seg forbi bommane i elektrisk rullestol for å kome ned til taxiane. Dette var særleg vanskeleg om vinteren når det var mykje snø ute.

Ombodet uttalte at det er ei nøytral handling å setje opp bommar i burettslag. Saka reiste derfor spørsmålet om indirekte diskriminering av personar med nedsett rørsleevne. Ombodet meinte bommane førte til at personar med nedsett rørsleevne fekk redusert fridommen sin. Dei gjorde det særleg vanskeleg for mannen å nytte tilrettelagd transport. Ombodet fann derfor at bommane sette personar med nedsett rørsleevne i ei dårlegare stilling enn dei andre bebuarane i burettslaget.

Ombodet vurderte så om forskjellsbehandlinga var lovleg, det vil seie om ho var sakleg, nødvendig og ikkje eit uforholdsmessig inngrep. Ombodet uttalte at omsynet til tryggleiken til barna i utgangspunktet var eit sakleg formål. Ombodet meinte likevel at burettslaget kunne setje opp bommar som var sjølvstengjande, og som ein ikkje trong Oslo-nøkkel for å opne. Ombodet meinte også at burettslaget hadde ressursar til å erstatte dei oppsette bommane med sjølvstengjande bommar. Eit slikt tiltak ville altså ikkje vere eit uforholdsmessig inngrep overfor burettslaget. Burettslaget hadde dermed handla i strid med DTL § 4.

*Sak 09/119*

*Bom i sameige*

Ei kvinne klaga til ombodet på at eit bustadsameige hadde sett opp ein bom som det var vanskeleg å opne. Ombodet konkluderte med at sameiget handla i strid med diskriminerings- og tilgjengelova.

I eit bustadsameige med 246 leilegheiter var det sett opp bommar for å redusere trafikken på området. Bommane var tunge, slik at dei var vanskelege å opne for personar i rullestol.

Etter diskriminerings- og tilgjengelova er det forbode å praktisere ei ordning som gjer at nokon kjem i ei dårlegare stilling enn andre fordi dei har nedsett funksjonsevne. Det første spørsmålet ombodet tok stilling til, var om bommen førte til at personar med nedsett rørsleevne kom i ei dårlegare stilling. Ombodet uttalte at det i utgangspunktet er ei nøytral handling å setje opp ein bom. Ombodet meinte likevel at bommen kunne hindre rørslefridommen til personar med redusert rørsleevne. Det som var avgjerande for ombodet, var at det ikkje var mogleg for kvinna å opne bommen utan hjelp. Bommen hindra klagaren i å kome seg til og frå heimen sin. Ombodet fann derfor at ordninga med bommen sette personar med nedsett rørsleevne i ei dårlegare stilling enn andre.

Det er likevel legitimt med forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppfylle eit sakleg formål, og som ikkje er eit uforholdsmessig inngrep overfor den eller dei som blir forskjellsbehandla. Ombodet meinte at ønsket til bustadsameiget om å redusere trafikken av omsyn til barna i sameiget var eit sakleg formål. Ombodet vurderte så om ordninga med bommen var nødvendig for oppfylle formålet. Det ville koste 30 000 kroner å skaffe ein ny bom som var lettare å betene for dei fleste. Det var 246 leilegheiter i sameiget. Ombodet la vekt på at ein ny bom ville utgjere ein låg kostnad for kvar av leilegheitene. Ombodet fann derfor at det ikkje var nødvendig å behalde den eldre og tunge bommen for å gjere området trygt for barna.

Bustadsameiget gav seinare ombodet tilbakemelding om at det kjem til å rette seg etter fråsegna frå ombodet. Sameiget skal vurdere alternative løysingar i samråd med klagaren.

*Sak 09/342*

*Parkering i burettslag*

Ei kvinne med dårleg hjartekapasitet som ventar på hjartetransplantasjon, fekk ikkje parkere bilen sin i nærleiken av bueininga si. LDO konkluderte med at burettslaget som kvinna budde i, diskriminerte ho.

Legen til kvinna har vurdert det slik at med den nedsette hjartekapasiteten sin kan ho gå maksimalt 50 meter utan stigning. Kvinna søkte derfor burettslaget om løyve til å parkere bilen utanfor huset sitt. Burettslaget avslo søknaden og viste til at det ikkje var ønskeleg med meir trafikk i området av omsyn til barna i burettslaget. Det var likevel tillate å køyre til og frå bueiningane for av- og pålessing av varer. Det var også nokre husstandar i burettslaget som allereie hadde løyve til å parkere utanfor bueiningane sine.

Kvinna kom med framlegg til fleire alternative løysingar, blant anna at det skulle lagast ein parkeringsplass på baksida av bueininga hennar. Burettslaget godtok ingen av løysingane. Burettslaget gjorde sjølv framlegg om å lage felles parkeringsplassar for personar med nedsett rørsleevne. Dei ville liggje 80 meter frå bustaden til kvinna.

Ombodet vurderte om den generelle praksisen til burettslaget med å ikkje gi løyve til parkering utanfor bueiningane var i strid med diskriminerings- og tilgjengelova § 4. Ombodet meinte at praksisen til burettslaget sette kvinna i ei dårlegare stilling enn andre. Ombodet viste til at dei parkeringsplassane som burettslaget kom med tilbod om, låg meir enn 50 meter unna bueininga hennar, og at det var meir enn den maksimale gangdistansen hennar. Det ville vere vanskeleg for kvinna å kome seg dit aleine.

Ombodet vurderte om forskjellsbehandlinga likevel var lovleg, det vil seie om ho var sakleg, nødvendig og ikkje eit uforholdsmessig inngrep. Ombodet fann at omsynet til tryggleiken til barna og dei estetiske omsyna i utgangspunktet var saklege formål. Ombodet vurderte så om den manglande individuelle vurderinga av parkeringssøknader i burettslaget verka som eit uforholdsmessiginngrep for personar med nedsett funksjonsevne. Ombodet gjorde her ei avveging av det positive formålet med å la kvinna få parkere nær bueininga si mot den negative verknaden parkeringa kunne få for dei andre i burettslaget. Ombodet fann at det ville verke som eit uforholdsmessig inngrep å nekte kvinna å parkere på eit av parkeringsalternativa. Ombodet konkluderte derfor med at burettslaget hadde handla i strid med DTL.

Saka er ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

*Sak 09/1352*

*Avvising av blind restaurantgjest med førarhund*

Ein mann med nedsett synsevne fekk ikkje kome inn på ein restaurant fordi han hadde med seg førarhund. LDO kom til at restauranteigaren hadde brote forbodet mot indirekte diskriminering i diskriminerings- og tilgjengelova.

Restauranten vedgjekk at mannen ikkje fekk ta med seg førarhunden inn i lokalet. Restauranten viste til at ein ut frå omsynet til helsa til folk ikkje tillét hundar i restauranten. Det blei laga mat i lokala, og derfor var det ikkje akseptabelt med hundar.

Ombodet uttalte at praksisen med å forby hundar såg ut til å vere nøytral. Praksisen gjeld generelt for alle hundeeigarar. Saka reiste derfor spørsmålet om indirekte diskriminering. Ombodet la vekt på at ein blind person er avhengig av førarhunden sin. Ombodet meinte at mannen kom i ei dårlegare stilling enn andre gjester da han ikkje fekk ta med førarhunden inn i restauranten.

Ombodet tok så stilling til om forskjellsbehandlinga likevel var lovleg. Det vil seie om ho var sakleg, nødvendig og ikkje eit uforholdsmessig inngrep. Ombodet la vekt på at det i forskrifta om næringsmiddelhygiene § 27 fjerde ledd er slått fast at førarhundar ikkje kjem inn under forbodet mot å ta med pelsdyr inn i lokale der det blir laga mat. Ombodet la vekt på at forskrifta er ein del av norsk lov som restaurantar i Noreg må følgje. Ombodet meinte at avvisinga av gjesten ikkje var sakleg. Restauranten hadde handla i strid med forbodet mot indirekte diskriminering i DTL § 4.

*Sak 09/1293*

*Avvising av rullestolbrukar på kafé*

Ein mannleg rullestolbrukar blei nekta tilgjenge til ein kafé. Mannen meinte årsaka var at han sat i rullestol. LDO kom til at det ikkje var grunn til å tru at mannen blei avvist fordi han sat i rullestol.

Mannen viste til at han ein formiddag ikkje fekk kome inn på ein kafé. Han hevda at eigaren av kafeen ikkje ønskte rullestolar i lokalet fordi han nettopp hadde vaska golvet. Mannen viste til at eigaren låste døra til kafeen frå innsida.

Kaféeigaren nekta for at mannen ikkje fekk tilgjenge fordi han sat i rullestol. Kaféeigaren viste til at han hadde vaska golvet, og at kafeen skulle stengje da mannen kom. Ingen fleire kundar fekk kome inn på kafeen den dagen.

Ombodet fann at det ikkje var grunn til å tru at mannen blei avvist fordi han hadde nedsett rørsleevne. Ombodet viste til at det ikkje fanst direkte vitne til episoden. Det stod påstand mot påstand mellom partane. Ein påstand om diskriminering er aldri nok til at ein kan konstatere brot på lova.

5.6 individuell tilrettelegging  
i arbeidsforhold

*Sak 09/370*

*Oppseiing av barnehagetilsett med epilepsi*

Ein mann med epilepsi meinte han blei diskriminert på grunn av nedsett funksjonsevne da han blei sagd opp frå stillinga si som barnehageassistent. LDO kom til at arbeidsgivaren ikkje hadde oppfylt tilretteleggingsplikta i diskriminerings- og tilgjengelova § 12.

Mannen var tilsett i eit vikariat som skulle vare fram til september 2009, med ei prøvetid på tre månader. Mannen hadde ei mild form for epilepsi. Mannen opplyste ikkje om epilepsien ved tilsetjinga. Jula 2008 fekk han epileptiske symptom fire gonger på jobb. Dette var i ein periode da mannen ikkje kunne få tak i medisinar. Spesialistlegen hans var ikkje til stades.

I februar 2009 blei han sagd opp frå stillinga. Arbeidsgivaren grunngav oppseiinga med brot på kontrakten og uansvarleg åtferd. Barnehagen meinte det var uansvarleg av mannen å ikkje ha medisinar når han arbeidde i ein barnehage. Barnehagen var redd for at det kunne kome til farlege situasjonar dersom han var aleine med barna på vakt. Arbeidsgivaren viste også til at mannen ikkje hadde fortalt om epilepsien da han blei tilsett. Viss han hadde gjort det, ville det ha vore mogleg for barnehagen å leggje arbeidssituasjonen til rette for han. Arbeidsgivaren viste til at ein hadde prøvd å leggje til rette for mannen. Han hadde fått vakter der det var fleire tilsette på jobb samtidig.

Ombodet peikte på at når ein arbeidstakar har nedsett funksjonsevne, har arbeidsgivaren tilretteleggingsplikt. Å seie opp ein arbeidstakar fordi han har epilepsi, er derfor i utgangspunktet i strid med DTL. Ombodet streka under at ei slik oppseiing er sakleg berre når arbeidsgivaren har gjort det som er mogleg for at arbeidstakaren skal få halde fram i stillinga.

Barnehagen hadde ikkje lagt fram dokumentasjon for at mannen hadde fått mellomvakter, eller at vaktordninga var endra. Det var heller ikkje lagt fram dokumentasjon for at ein hadde prøvd å få til ei anna tilrettelegging. Ombodet konkluderte derfor med at arbeidsgivaren ikkje hadde oppfylt tilretteleggingsplikta si etter diskriminerings- og tilgjengelova.

Saka blei ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kom, på same måten som ombodet, til at arbeidsgivaren ikkje oppfylte tilretteleggingsplikta etter diskriminerings- og tilgjengelova (nemndsak nr. 40/2009).

*Sak 08/1073*

*Tilrettelegging i arbeidsforhold – før diskriminerings-   
og tilgjengelova tok til å gjelde*

Ein mann med depresjon meinte han blei diskriminert på grunn av nedsett funksjonsevne da han i 2008 blei sagd opp frå stillinga si som tollinspektør. Mannen meinte at arbeidsgivaren burde lagt arbeidsoppgåvene til rette for han framfor å seie han opp. Ombodet vurderte saka etter den tidlegare føresegna § 13-1, jf. § 13-2 (1), i arbeidsmiljølova, sidan DTL ikkje hadde teke til å gjelde i 2008. Ombodet fann at arbeidsgivaren hadde gjort det som var mogleg for å leggje til rette arbeidsoppgåvene for mannen.

Arbeidsgivaren grunngav oppseiinga med at den ustabile åtferda til mannen skapte redsel og utryggleik i arbeidsmiljøet. Arbeidsgivaren viste til at ein hadde prøvd å leggje arbeidsoppgåvene til rette for mannen.

Ombodet peikte på at ei oppseiing som byggjer på den psykiske tilstanden til tilsette eller sjukdom hos tilsette, i utgangspunktet er i strid med arbeidsmiljølova § 13-1(1). Ombodet streka under at ei oppseiing er lovleg etter arbeidsmiljølova dersom arbeidsgivaren kan dokumentere at oppseiinga har eit sakleg formål, er nødvendig og ikkje er eit uforholdsmessig inngrep overfor arbeidstakaren. Ombodet vurderte om arbeidsgivaren kunne tilrettelagt arbeidsstaden eller arbeidsoppgåvene til mannen, jf. den tidlegare føresegna i arbeidsmiljølova § 13-5.

Mannen hadde fleire gonger fått permisjon for å få behandling for depresjonen/sjukdommen. Det var også arrangert fleire møte der mannen sjølv, legen, Nav, bedriftshelsetenesta og arbeidsgivaren hadde vore med. Arbeidsgivaren hadde lagt fram dokument som viste dette, for ombodet.

Ombodet la vekt på at det var blitt gjennomført ei rekkje tiltak for at mannen skulle få halde fram i jobben. Ombodet fann derfor at arbeidsgivaren hadde gjort det som var mogleg for å leggje arbeidsoppgåvene til rette for mannen. Ombodet streka under at ombodet vanskeleg kunne overprøve den vurderinga som var gjord av arbeidsgivaren i dette tilfellet, og som bygde på skjønn. Sidan det ikkje var mogleg å leggje til rette arbeidet, meinte ombodet at oppseiinga var lovleg.

5.7 saker som er blitt lagde bort   
fordi verksemda rettar seg   
etter krava i lova

Ei rekkje av klagesakene som er førte inn for ombodet, er blitt lagde bort fordi verksemdene rettar seg etter krava i lova etter at dei har fått brev frå ombodet på bakgrunn av ei klage. Dette viser at vi i mange tilfelle oppnår at krava i lova blir etterlevde, samtidig som vi unngår at det blir tvist mellom partane. Vi meiner også at dette viser at det nyttar å føre saker inn for ombodet.

*Sak 09/1368*

Ein mann klaga på at ein trafikkstasjon med kundemottak ikkje var tilrettelagd for høyrselshemma. Trafikkstasjonen kjøpte inn tre teleslyngjer, som blei plasserte framfor kvar publikumsskranke. Ombodet la derfor klagesaka bort.

*Sak 09/1403*

Ein mann klaga på at ein bensinstasjon ikkje var universelt utforma. Bensinstasjonen gjorde endringar og bygde ut handikaptoalettet og fasaden. Etter utbygginga av stasjonen meinte ombodet at diskrimineringa hadde teke slutt. Ombodet la derfor klagesaka bort.

*Sak 09/218*

Ei kvinne klaga på at rullestolbrukarar ikkje kunne bestille kinobillettar via Internett. Dei var nøydde til å bestille på telefon og måtte da betale seks kroner per minutt. Oslo Kino gjekk etter kvart med på ei mellombels ordning der rullestolbrukarar skulle få bestille kinobillettar via Internett. Ombodet la derfor klagesaka bort.

*Sak 09/950*

Ei foreining for personar med MS klaga til ombodet på at ein parkeringsplass for handikappa var blitt brukt som snødepot. Den som blei innklaga, viste til at snøen no var blitt flytta, og at noko liknande ikkje kom til å skje på nytt. Klagaren kommenterte aldri brevet frå den innklaga. Ombodet meinte at diskrimineringa hadde teke slutt. Ombodet la derfor saka bort.

5.8 saker der ombodet

har gitt rettleiing

Dei fleste som vender seg til ombodet, ønskjer i første rekkje rettleiing om diskrimineringvernet generelt eller knytt til ein konkret situasjon. I slike tilfelle behandlar ein ikkje saka som klagesak, og ombodet kjem ikkje med noka fråsegn.

I 2009 har ombodet gitt rettleiing i svært mange saker.

Tilrettelegging av undervisning

*Sak 09/2404*

*Fråvære som følgje av diabetes*

Ein mann med diabetes fekk vite av skolen han gjekk på, at det var fare for at han måtte avbryte studiet som følgje av mykje fråvære. Fråværet kom av diabetes og endra medisinering.

Ombodet gav mannen rettleiing og opplyste at det etter diskriminerings- og tilgjengelova § 4 er forbode å diskriminere nokon på grunn av nedsett funksjonsevne. Ombodet viste også til at det følgjer av DTL § 12 at skolar og utdanningsinstitusjonar skal sørgje for ei rimeleg individuell tilrettelegging av lærestaden og undervisninga slik at det er like gode høve for elevar og studentar med nedsett funksjonsevne til å få opplæring og utdanning som for andre. Ombodet streka under at det må gjerast ei konkret vurdering i kvar sak. Ombodet rådde mannen til å ta spørsmålet om tilrettelegging av undervisninga opp med leiinga ved skolen på nytt. Han burde leggje fram eventuelle legeerklæringar for leiinga.

*Sak 09/1982*

*Tapt studierett som følgje av langtidssjukemelding*

Ei kvinne mista studieretten fordi ho hadde vore langtidssjukemeld. Ho hadde derfor ikkje levert masteroppgåve.

Ombodet gav kvinna rettleiing og opplyste at omgrepet «nedsatt funksjonsevne» omfattar fysiske, psykiske og kognitive funksjonar. Sjukdom er ikkje verna direkte i lova. Ombodet meinte likevel at det kunne stillast spørsmål ved om reglementet til universitetet (som ikkje tok omsyn til sjukdom) var i strid med forbodet mot diskriminering i DTL. Ombodet viste til at dersom reglementet til universitetet er sakleg, nødvendig og ikkje eit uforholdsmessig inngrep, er det ikkje i strid med forbodet mot indirekte diskriminering. Ombodet rådde kvinna til å først klage på vedtaket til det universitetet ho studerte ved.

*Sak 09/1960*

*Mangel på tilrettelegging for elev på ungdomsskole*

Ei mor hevda at skolen som sonen hennar gjekk på, ikkje la dei fysiske forholda og undervisninga til rette for sonen. Sonen hadde Downs syndrom, autisme og åtferdsvanskar.

Ombodet viste til at skolen har ei plikt til å leggje til rette slik at sonen får den same graden av opplæring som andre elevar. Ombodet viste til at ei sak om tilrettelegging på ein skole må vere behandla av dei rette styresmaktene før ombodet kan vurdere ho. Ombodet viste til at alle elevar i grunnskolen har ein generell rett til å klage til fylkesmannen når dei meiner dei ikkje får oppfylt dei rettane dei har etter lov og forskrift. Ombodet rådde kvinna til å klage til fylkesmannen og informerte om at eit vedtak frå fylkesmannen kan klagast inn for ombodet.

Diskriminering og mangel på

tilrettelegging i arbeidsforhold

*Sak 09/856*

*Mangel på tilrettelegging på arbeidsplassen for høyrselshemma*

Ei kvinne meinte at skolen ho arbeidde på, i liten grad var tilrettelagd for personar med nedsett høyrsel. Kvinna ville ha rettleiing om kva for tiltak skolen hadde plikt til å setje i verk.

Ombodet viste til at eksempel på tilrettelegging som skolen har plikt til å sørgje for, kan vere spesialutstyr av ulik art, eigne dataprogram, fysisk tilrettelegging og anna. Ombodet streka under at plikta berre omfattar tilrettelegging som ikkje inneber ei uforholdsmessig byrde for arbeidsgivaren. Kva som er uforholdsmessig å krevje av arbeidsgivaren, må vurderast konkret i den enkelte saka.

*Sak 09/1090*

*Diskriminering på grunn av tilknyting   
til person med nedsett funksjonsevne*

Ei kvinne meinte ho var diskriminert ved at ho hadde fått varsel om oppseiing frå arbeidsgivaren sin. Kvinna meinte det kom av at ho hadde heimekontor. Ho var avhengig av heimekontor for å kunne ta seg av sonen, som har nedsett funksjonsevne. Ombodet meinte at saka reiste spørsmålet om diskriminering, og rådde kvinna til å klage.

Ombodet streka på nytt under at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppfylle eit sakleg formål, og som ikkje er eit uforholdsmessig inngrep overfor den eller dei som blir forskjellsbehandla, ikkje blir rekna som diskriminering. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg vere nødvendig for utøvinga av arbeidet eller yrket. Ombodet har så langt ikkje fått tilbakemelding frå kvinna.

*Sak 09/107*

*Bonus for å vere på jobben*

Ei bedrift opererte med ein eigen «vere på jobben-bonus». Det innebar at arbeidstakarane fekk 1000 kroner meir i månaden dersom dei ikkje hadde fråvære den månaden.

Ombodet viste til at sjukdom i seg sjølv ikkje er verna i lova. Men diskriminerings- og tilgjengelova gir vern mot forskjellsbehandling på grunn av fråvære som kjem av kroniske sjukdommar. Ombodet uttalte at slike bonusar som den bedrifta hadde innført, reiser spørsmålet om indirekte diskriminering, sidan bonusordninga i utgangspunktet er nøytral, men kjem til å setje særleg dei som for eksempel er kronisk sjuke, i ei dårlegare stilling enn andre.

*Sak 09/1214*

*Arbeidsgivaren reduserte stillinga på grunn av kronisk sjukdom*

Ei kvinne hadde vore sjukemeld 20 prosent på grunn av kronisk sjukdom (cystisk fibrose) i eitt år. Legen hadde skrive ut aktiv sjukemelding (20 prosent) Arbeidsgivaren reduserte stillingsprosenten til kvinna til 80. Kvinna hadde vedtak på at Nav betalte frå første sjukedagen.

Ombodet viste til at det ikkje er noko krav at dei negative følgjene må vere så og så store. Ein lågare stillingsdel kan gi tap av inntekt og pensjonspoeng. Ombodet meinte derfor at saka reiste spørsmålet om diskriminering. Kvinna har ikkje opna klagesak hos ombodet.

Individuell tilrettelegging av kommunale tenester

*Sak 09/1206*

*Høvet til å klage må vere nytta fullt ut   
før ombodet kan behandle saka*

Ei kvinne meinte at buforholda i den kommunale leilegheita ho leigde, ikkje var optimale vurdert ut frå den nedsette rørsleevna hennar.

Ombodet streka under at også tenester som kommunale organ yter, skal vere lagde til rette for den enkelte. Kommunen pliktar derfor i utgangspunktet å leggje til rette kommunale leilegheiter for personar med nedsett funksjonsevne. Dette gjeld så sant tilrettelegginga ikkje utgjer ei uforholdsmessig byrde for kommunen.

Kva den individuelle tilrettelegginga skal gå ut på, må byggje på ei konkret vurdering av behova til den personen det gjeld.

Ombodet streka under at det må liggje føre eit vedtak frå dei kommunale organa før ombodet kan sjå på ei sak som gjeld individuell tilrettelegging av kommunale ytingar. Det er klare føresetnader i forarbeida til lova som seier at saker om individuell tilrettelegging skal klagast inn til fylkesmannen før ombodet kan behandle dei.

5.9 ombodet meiner

Ombodet har fått inn mange klagesaker og førespurnader om rettleiing som gjeld diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Dette viser at det er stort behov for eit rettsleg vern mot diskriminering på dette grunnlaget.

Lova krev at verksemder som rettar seg til allmenta, skal vere universelt utforma. Som mange veit, ser ikkje røyndommen slik ut. I alle norske byar kan ein for eksempel sjå at det er trapper inn til butikkar, eller at det ikkje er personale til stades som kan assistere blinde og svaksynte som ikkje kan bruke ein billettautomat. Derfor er det kanskje ikkje så rart at ombodet har fått inn svært mange klagesaker som gjeld mangel på tilgjenge og mangel på universell utforming.

Men det er etter vårt syn eit stykke att før det finst eit godt nok verktøy til at ein kan nå målet om tilgjenge og likeverd i diskriminerings- og tilgjengelova. Det er blant anna behov for eit sektorlovverk, som forskrifter om universell utforming for bygg, transportmiddel og IKT. Utan ei oppdatert sektorlovgiving som omtaler krava nærmare, og som skal handhevast av styresmaktene på det aktuelle feltet, finst det ikkje eit fullgodt juridisk verktøy eller handhevingsapparat for å nå målet om eit tilgjengeleg samfunn.

Det trengst også standardar, forskrifter eller rettleiingar/rundskriv som klargjer kva universell utforming er, og kor langt plikta går. Personar med ulike funksjonsnedsetjingar har ulike behov. Derfor kan det vere uklart kva for krav som skal stillast, og kva for behov som skal oppfyllast, for at den allmenne funksjonen til verksemda kan nyttast av så mange som råd. Av erfaring veit vi at det er ei utfordring å slå fast kor langt plikta går. Det gjeld både for verksemdene, som må rette seg etter lova, og for ombodet, som skal handheve lovverket.

Ei problemstilling som ombodet har sett i behandlinga av klagesaker, er at verneomsyn iblant kjem i konflikt med omsynet til tilgjenge. Ei anna problemstilling er kven som skal ta ansvaret og bere kostnaden for den universelle utforminga når det er fleire verksemder som held til i den same bygningen. Etter diskriminerings- og tilgjengelova er det nemleg verksemda og ikkje gardeigaren som skal sørgje for universell utforming.

Vi strekar også under at det ved etablering av nye verksemder er viktig at verksemdene tek inn krava til universell utforming allereie i planleggingsfasen, slik at dei unngår å få krav om utbetring frå ombodet eller nemnda etterpå. Eit pålegg om utbetring som kjem i etterkant, kan gi ei dyrare løysing. Kanskje blir løysinga heller ikkje optimal, sidan ein kan bli nøydd til å godta ei særløysing av det «nest beste» slaget. Det kan vere uråd å få til ei universell utforming av hovudløysinga av praktiske grunnar, eller det kan bli uforholdsmessig kostbart.

likestillingslova

30 år

6.1 likestillingslova   
frå 1979 til 2009

Likestillingslova forbyr forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Likestillingslova blei vedteken 9. juni 1978 og tok til å gjelde 15. mars 1979. Samtidig blei likestillingsombodet oppretta. Formålet med lova er å fremme likestilling mellom kjønna, og lova tek særleg sikte på å betre stillinga for kvinnene.

Lova er blitt endra mange gonger. Nokre av dei viktigaste endringane kom i 2002 og 2005. Somme av endringane innebar kodifisering av tidlegare praksis, medan det ved andre endringar blei innført nye reglar.

I § 3 finn vi den såkalla generalklausulen i lova, som forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Denne føresegna skilde først ikkje mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling. Det skiljet kom inn i lova i 2002. Forskjellsbehandling med kjønnsskeiv effekt var forbode også før den tid, men ved lovendringa fekk ein presisert omgrepa. Vilkåra for unntak blei også tydeleggjorde og til dels skjerpa. Graviditetsdiskriminering blei før 2002 rekna som indirekte diskriminering, men dette måtte endrast da Noreg hadde slutta seg til EØS-avtalen. EF-direktiv og rettspraksis frå EF-domstolen som gjeld kjønn, blei bindande for Noreg, og etter EF-retten blir graviditetsdiskriminering rekna som direkte diskriminering.

I 2002 blei plikta til å arbeide aktivt og målretta for likestilling (aktivitetsplikta), som låg på offentlege styresmakter, utvida til å gjelde også for arbeidsgivarar i den private sektoren og for arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonane, jf. likestillingslova § 1 a.

Andre endringar som kan nemnast, er forbodet mot seksuell trakassering (2002), forbodet mot trakassering på grunn av kjønn (2005) og forbodet mot gjengjelding overfor den som tek opp ei sak om forskjellsbehandling (2005). I arbeidslivet har ein sidan 1995 hatt ein regel om delt bevisbyrde i saker etter likestillingslova, og i 2005 blei denne regelen endra slik at han no også gjeld utanfor arbeidslivet. Formålet med reglane om bevisbyrde er å effektivisere diskrimineringsvernet.

To framlegg til endringar i likestillingslova har vore til politisk behandling i 2009. Det eine gjeld innføring av eit uttrykkjeleg forbod mot å spørje om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging under jobbintervju. Det andre gjeld oppfølging av delutgreiinga frå diskrimineringslovutvalet, NOU 2008: 1 «Kvinner og homofile i trossamfunn», som inneheld framlegg til endringar i verkeområdet for likestillingslova. Det er framlegg om å fjerne unntaket for indre forhold i trussamfunn i § 2 i lova. Utvalet meinte at høvet til forskjellsbehandling på religiøst grunnlag for trussamfunn kan heimlast i generelle reglar om kva som er saklegheit, og at unntaka for trussamfunn ikkje bør gå lenger enn nødvendig. I Ot.prp. nr. 79 (2008–2009) og Prop. 16 L (2009–2010) er det gjort framlegg om å ta inn endringane i eit nytt femte ledd i § 3 og eit nytt tredje ledd i § 4 i likestillingslova, samtidig som likestillingslova skal gjelde på alle område. Framlegga blei sanksjonerte i statsråd 9. april 2010, og endringane tok til å gjelde med det same.

6.2 graviditet   
og foreldrepermisjon

I dei 30 åra som likestillingslova har eksistert, har det tidlegare Likestillingsombodet og det noverande Likestillings- og diskrimineringsombodet behandla svært mange klagesaker og gitt enda fleire rettleiingar som gjeld vernet mot diskriminering knytt til graviditet og foreldrepermisjon.

Tabell 6.1 Arbeidslivssaker som gjeld graviditet, per saksår

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | år for saksregistrering | | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | totalt |
| Klage | 30 | 26 | 14 | 109 |
| Rettleiing | 187 | 162 | 90 | 576 |
| totalt | 217 | 188 | 104 | 685 |

Inntrykket er at økonomi og praktiske omsyn svært ofte tel meir enn omsynet til den gravide arbeidstakaren. Diskrimineringsvernet ser framleis ut til å vere ukjent for ein del arbeidsgivarar, medan andre arbeidsgivarar er usamde i at den vurderinga dei sjølv har av kva som er best for bedrifta, skal vike for eit absolutt diskrimineringsforbod.

Tabell 6.2 Lovbrot i arbeidslivssaker som gjeld graviditet, per saksår

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | år for saksregistrering | | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | total |
| Ikkje brot på lova | 8 | 3 | 0 | 16 |
| Brot på lova | 15 | 14 | 5 | 40 |
| Ikkje ferdig behandla  eller manglar informasjon | 7 | 9 | 9 | 53 |
| totalt | 30 | 26 | 14 | 109 |

Ombodet registrerer at det er fleire menn som tek kontakt og spør om forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon, både for å få rettleiing og for å fremme klagesaker. At fedrekvoten blir auka, og at det er fleire menn som tek lang permisjon, ser ombodet på som positivt. Men det er urovekkjande at både mødrer og fedrar opplever diskriminering på grunn av foreldrepermisjon.

Tabell 6.3 Kjønnet til klagaren i saker som gjeld foreldrepermisjon

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | år for saksregistrering | | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | totalt |
| Ikkje oppgitt | 0 | 5 | 3 | 24 |
| Kvinne | 12 | 13 | 4 | 40 |
| Mann | 1 | 3 | 2 | 6 |
| totalt | 13 | 21 | 9 | 70 |

6.3 kvinnekonvensjonen til fn

Kvinnekonvensjonen til FN, CEDAW, blei vedteken i 1979 og fylte dermed 30 år i 2009. I Noreg fekk kvinnekonvensjonen ei enda sterkare stilling i lovverket den 6. mai 2009. Da blei konvensjonen inkorporert i menneskerettslova og fekk førerang framfor norsk lov ved eventuell motstrid.

I dag har 186 statar underskrive kvinnekonvensjonen. Noreg skreiv under da det blei opna for signering av konvensjonen i 1980. Kvinnekonvensjonen blei inkorporert i likestillingslova i 2005.

Fleire tidlegare konvensjonar tryggja allereie mange av dei rettane kvinnekonvensjonen tek opp i seg. Ein såg likevel at desse rettane ikkje kom kvinner til gode slik det var meint. Kvinnekonvensjonen blei derfor laga med sikte på at dei rettane konvensjonen tryggja, *faktisk* skulle oppfyllast, slik ein kan sjå at det kjem til uttrykk i fortalen. Konvensjonen utfordra mangelen på erkjenning i dei grunnleggjande menneskerettane av at menn og kvinner møter ulike utfordringar når det gjeld rettar og levevilkår. Kvinnekonvensjonen set søkjelyset på dei reelle rettane. Da konvensjonen kom, var han svært viktig fordi han er summen av det alle kvinner frå alle verdshjørne har definert som sentrale utfordringar når dei skal hevde menneskerettane sine, og denne rolla speler han framleis. Arbeidet for rettane til kvinner er eit universelt prosjekt som går på tvers av sosiale, økonomiske, politiske og kulturelle skiljelinjer.

6.4 utvalde klagesaker

Ombodet får inn mange klagesaker som gjeld forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Det typiske for desse sakene er at dei gjeld ein påstand om forbigåing ved tilsetjing på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Ombodet behandlar også ein del klagesaker som gjeld retten til lik lønn for arbeid av lik verdi.

6.4.1 Likelønn

*Sak 07/406*

*Arbeidsleiarar i Fredrikstad kommune*

Ei kvinne som var tilsett ved skolefritidsordninga i Fredrikstad kommune, klaga til ombodet over at ho hadde lågare lønn enn mannlege arbeidsleiarar ved avdelinga for teknisk drift i kommunen. Ombodet konkluderte med at klagaren gjorde arbeid av same verdi som det arbeidet arbeidsleiarane gjorde, og at den lågare lønna var i strid med likestillingslova § 5, jf. § 3.

Klagaren var dagleg leiar ved skolefritidsordninga i kommunen. Årslønna hennar var på 296 595 kroner, og ho hadde vore tilsett i kommunen sidan 1983. Dei mannlege tilsette ved avdelinga for teknisk drift hadde ei årslønn på 321 945 kroner og hadde vore tilsette i kommunen sidan 1970- eller 1980-åra.

I saka drøftar ombodet om lønna til klagaren er i strid med prinsippet i likestillingslova § 5 om at kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Klagaren og dei tilsette ved avdelinga for teknisk drift gjorde ikkje same typen arbeid. Spørsmålet var om klagaren gjer arbeid av *lik verdi* samanlikna med dei mannlege arbeidstakarane. Ombodet konstaterte at spørsmålet om kva som er arbeid av lik verdi, blir avgjort på bakgrunn av ei heilskapleg vurdering der ein legg vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet, og andre relevante faktorar, for eksempel slit, ansvar og arbeidsforhold. Ombodet kom til at arbeidet til klagaren hadde same verdi som arbeidet til dei mannlege arbeidstakarane ved avdelinga for teknisk drift, og meinte derfor at lønnsforskjellen var i strid med likestillingslova § 5.

Ombodet vurderte om lønnsforskjellen var i strid med forbodet mot direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingslova § 3 første ledd. Ombodet la til grunn at ulikskapen i lønn ikkje bygde direkte på kjønn, fordi det var kvinner i avdelinga for teknisk drift som hadde høgare lønn enn klagaren. Det var dermed ikkje tale om direkte forskjellsbehandling i dette tilfellet.

Ombodet meinte at saka derimot reiste spørsmålet om indirekte diskriminering, jf. likestillingslova § 3 tredje og fjerde ledd, fordi det her dreidde seg om typiske kvinnedominerte yrke kontra typiske mannsdominerte yrke. Ombodet uttalte at ei lønnsfastsetjing som er kjønnsnøytral å sjå til, men som faktisk verkar slik at det eine kjønnet blir dårlegare stilt enn det andre, i utgangspunktet er i strid med forbodet mot indirekte diskriminering, jf. § 3 tredje ledd. Det blei så spurt om kvinnedominerte yrkesgrupper har lågare lønn enn mannsdominerte yrkesgrupper som gjer arbeid av lik verdi, utan at det er sakleg grunn til det. Ombodet konkluderte med at ein i denne saka måtte seie at vilkåret om kjønnsskeiv verknad var oppfylt. Bakgrunnen for dette var at det store fleirtalet av arbeidsleiarane på teknisk avdeling var menn medan klagaren var kvinne.

Kommunen grunngav lønnsforskjellane med marknadsomsyn. Kommunen meinte det var vanskeleg å rekruttere arbeidsleiarar til dei tekniske stillingane. Men kommunen dokumenterte ikkje at ein hadde hatt vanskar med å rekruttere arbeidstakarar til desse stillingane.

Ombodet meinte derfor at grunngivinga frå Fredrikstad kommune for å forskjellsbehandle når det gjeld lønn, i dette tilfellet ikkje var nok til å oppfylle vilkåra for kva som er lovleg forskjellsbehandling, jf. likestillingslova § 5, jf. § 3 fjerde ledd. Lønnsforskjellen er derfor i strid med likestillingskrava i lova om likelønn.

Saka er ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

*Sak 08/1828*

*Kan rekrutteringsomsyn gi grunn til ulik lønn?*

Ved ei avdeling i Sarpsborg kommune var det sju tilsette, seks kvinner og ein mann. Kvinnene hadde lågare lønn enn mannen. Ei av kvinnene klaga til ombodet og hevda at lønnsforskjellen var brot på likelønnsprinsippet i likestillingslova. Ombodet kom til at likestillingslova ikkje var broten i dette tilfellet, sidan kommunen hadde gjort det sannsynleg at det var rekrutteringsbehov som var årsaka til lønnsforskjellen.

Partane i saka var samde om at dei kvinnelege og den mannlege tilsette gjorde arbeid av lik verdi. Kommunen hevda likevel at lønnsforskjellen ikkje hadde noko med kjønn å gjere. Kommunen gjorde gjeldande at den mannlege tilsette hadde fått noko høgare lønn enn kvinnene fordi det hadde vore eit sterkt ønske om å rekruttere han til stillinga på grunn av erfaringa og bakgrunnen hans.

Ombodet fann at den mannlege tilsette hadde kome i ein sterk forhandlingsposisjon ved tilsetjinga. Bruk av lønn som verkemiddel for å tilsetje kvalifisert arbeidskraft er eit kjønnsnøytralt omsyn som kan gi grunn til ulik lønn.

Sarpsborg kommune hadde derfor ikkje handla i strid med likestillingslova da kommunen lønte kvinnene og mannen ulikt. Kommunen blei likevel oppmoda om å jamne ut lønnsforskjellane på sikt, sidan arbeidet er av lik verdi. Det blei her vist til den aktivitetsplikta kommunen har etter likestillingslova § 1 a.

6.4.2 Graviditet og foreldrepermisjon

*Sak 08/1088*

*Oppseiing*

Ei kvinne hadde arbeidd som lærling i eit enkeltpersonføretak. Etter lærlingperioden blei ho tilsett. Da ho fortalde arbeidsgivaren at ho var gravid, blei ho sagd opp. Ombodet kom til at oppseiinga var i strid med likestillingslova § 3.

Kvinna hadde ikkje fått arbeidskontrakt, men det var ikkje usemje om at ho var tilsett hos arbeidsgivaren. Arbeidsgivaren stadfesta at partane blei samde om å avslutte arbeidsforholdet. Dette skjedde same dagen som kvinna varsla om at ho var gravid. Ho fekk tilbod om å jobbe ut månaden og månaden etter. Kvinna blei sjukemeld ein månad etter møtet, og ho fekk da varsel, først på sms og seinare i brev, om at arbeidsforholdet blei rekna som avslutta der og da.

Ombodet meinte det var grunn til å tru at det var graviditeten som var årsaka til oppseiinga. Dette bygde på forklaringa til arbeidsgivaren om avslutting av arbeidsforholdet same dagen som varselet om graviditet blei gitt. Men arbeidsgivaren hevda at det var låg inntening hos kvinna som gjorde at ho blei sagd opp. Arbeidsgivaren la fram eit brev frå rekneskapsføraren der det gjekk fram at rekneskapsføraren ikkje rådde til å tilsetje kvinna, sidan det ikkje ville vere økonomisk forsvarleg. Men dette brevet var datert ca. tre månader før kvinna fekk tilbodet om tilsetjing. Ombodet la vekt på at arbeidsgivaren valde å tilsetje kvinna trass i rådet frå rekneskapsføraren. Jamvel om det var dokumentert at det var tvil om lønnsemda ved å ha kvinna tilsett, var det først da ho fortalde at ho var gravid, at arbeidsforholdet blei avslutta. Dette var avgjerande for ombodet, som kom til at oppseiinga var i strid med det forbodet mot diskriminering på grunn av graviditet som likestillingslova set.

Saka blei klaga inn til behandling hos Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda var samd i konklusjonen til ombodet og konkluderte sjølv med at «arbeidsgiveren handlet i strid med likestillingsloven § 3 da arbeidsforholdet ble avsluttet» (nemndsak nr. 32/2009).

*Sak 07/1979*

*Oppseiing etter avvikling av selskap i eit konsern*

Ei kvinne vende seg til ombodet og hevda at ho var blitt utsett for diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon ved at ho, i motsetnad til kollegaene sine, ikkje fekk tilbod om ny stilling i det same konsernet da selskapet ho jobba i, blei oppløyst. Ombodet kom til at arbeidsgivaren ikkje hadde handla i strid med likestillingslova.

Medan klagaren var sjukemeld i samband med graviditet, blei selskapet ho jobba i, oppløyst, og klagaren blei oppsagd. Verknadstidspunktet for oppseiinga blei utsett til etter den foreldrepermisjonen ho skulle ut i.

Kvinna hevda at alle kollegaene hennar fekk tilbod om ny jobb i det same konsernet utan å ha søkt først. Ho var den einaste som ikkje fekk eit slikt jobbtilbod. Ho sende ein open søknad til eit anna selskap i konsernet, men fekk inga tilbakemelding. Kvinna meinte derfor at ho var sett i ei dårlegare stilling enn kollegaene, og at årsaka til dette var at ho var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon.

Spørsmålet ombodet måtte ta stilling til, var om kvinna på grunn av graviditet og/eller foreldrepermisjon kom i ei dårlegare stilling enn ho elles ville vore i, jf. likestillingslova § 3 første ledd, jf. andre ledd nr. 2 og tredje ledd.

Ombodet vende seg til arbeidsgivaren og bad om ei utgreiing om dei tilsetjingane som blei gjennomførte i samband med avviklinga av selskapet. Av dei fire kollegaene til kvinna var éin sjølvstendig næringsdrivande og kunne derfor ikkje samanliknast med kvinna. To andre fekk tilbod om stillingar gjennom søknadsprosessar på ordinært vis. Ombodet konkluderte i desse tilfella med at kvinna ikkje var sett i ei dårlegare stilling enn kollegaene sine, slik at ho ikkje var blitt diskriminert. Den siste av dei tre kollegaene tok sjølv initiativ til ei løysing som innebar at han arbeidde for eit anna selskap i det same konsernet på provisjonsbasis gjennom det personlege selskapet sitt. Han trong derfor ikkje å følgje vanlege søknadsprosedyrar, men han fekk heller ikkje tilbod om ei stilling direkte. Ombodet konkluderte også her, under noko tvil, med at kvinna ikkje var sett i ei dårlegare stilling enn kollegaen sin.

Ombodet kom etter dette til at arbeidsgivaren ikkje hadde handla i strid med § 3 første ledd, jf. andre ledd nr. 2 og tredje ledd, i likestillingslova.

*Sak 09/184*

*Oppseiing av utleigd arbeidstakar*

Denne saka gjaldt forskjellsbehandling på grunn av graviditet ved utleige av arbeidskraft frå eit bemanningsbyrå, eit felt som er regulert av likestillingslova § 3. Saka reiser interessante problemstillingar, for eksempel kva som ligg i omgrepet «stilles dårligere» i likestillingslova, kor langt medverknadsansvaret strekkjer seg, og diskrimineringsvern for innleigde arbeidstakarar.

I april 2007 fekk A jobbtilbod gjennom bemannings- og rekrutteringsbyrået Proffice AS. Ho blei leigd ut til Tine BA for perioden frå 16. april 2007 til 1. juni 2008. Oppdraget var å vere kundekonsulent på fulltid.

Arbeidstakarane som blir leigde ut, er tilsette i Proffice, som da har arbeidsgivaransvaret. Arbeidstakaren får lønn direkte frå Proffice. Dersom bedrifta avsluttar kontrakten med Proffice før oppdraget er slutt, er arbeidstakaren framleis tilsett i Proffice.

A blei gravid i september/oktober 2007. Ho informerte først Tine, og så Proffice, om graviditeten. Kort tid etter dette var A hos legen. Legen rådde ho til å bli heime ei veke og så arbeide 50 prosent om lag like lenge for å sjå korleis det gjekk. Rett etter legebesøket ringde A til sjefen sin hos Tine og fortalde om sjukemeldinga. Deretter blei avtalen om utleige av A mellom Tine og Proffice sagd opp.

A blei no 100 prosent sjukemeld. Proffice betalte sjukepengar til A i arbeidsgivarperioden. Etter det fekk ho sjukepengar frå Nav etter folketrygdlova. A var 100 prosent sjukemeld til ho gjekk ut i foreldrepermisjon.

Ombodet konkluderte med at Tine BA hadde handla i strid med forbodet mot graviditetsdiskriminering i likestillingslova § 3 andre ledd nr. 2. Tine hadde sett A i ei dårlegare stilling på grunn av graviditeten. Vidare streka ombodet under at etter likestillingslova kan også andre enn arbeidsgivaren bli ansvarlege for forskjellsbehandling.

Ombodet konkluderte også med at Proffice AS hadde medverka til forskjellsbehandlinga. Dette var i strid med likestillingslova § 3 sjuande ledd. Ombodet viste til at Proffice hadde godteke at Tine sa opp avtalen, noko selskapet ikkje hadde vore nøydd til å gjere, sidan oppseiinga var ulovleg etter likestillingslova.

Saka blei ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som nemndsak 18/2009. Nemnda delte seg i eit fleirtal (3) og eit mindretal (2).

*Fleirtalet i nemnda* fann at A ikkje kom i ei dårlegare stilling etter at oppdraget hos Tine BA blei avslutta. Fleirtalet viste særleg til at ho framleis hadde den same arbeidsgivaren og dei same økonomiske ytingane. Fleirtalet la også vekt på at A fekk oppdraget gjennom å vere tilsett i eit vikarbyrå. Eit særpreg ved denne typen arbeidsforhold er at det blir etter måten hyppige skifte av oppdrag og arbeidsstad. Ho kunne ikkje vente seg ein stabil arbeidsstad på same måten som personar med eit direkte arbeidstakarforhold til Tine.

Fleirtalet kom derfor til at verken Tine BA eller Proffice AS handla i strid med likestillingslova § 3 i samband med bortfallet av det oppdraget A hadde hos Tine.

*Mindretalet i nemnda* meinte at avsluttinga av oppdraget hos Tine lett kunne kome til å stille A i ei dårlegare stilling enn den ho ville vore i utan graviditeten.

Mindretalet viste til at A var nøydd til å skifte arbeidsstad og arbeidsoppgåver dersom ho blei friskmeld. Ho var ikkje viss på å få likeverdige arbeidsoppgåver som gav den same yrkeserfaringa, samtidig som kompetanseheving gjennom relevant yrkeserfaring er ein viktig motivasjon for å gå inn i denne typen arbeidsforhold. Jamvel om arbeidsleige inneber risiko for å måtte skifte oppdrag, set diskrimineringsvernet grenser for kva som kan utløyse eit oppdragsskifte. Mindretalet kunne ikkje sjå at det ulovfesta unntaket kunne nyttast.

Mindretalet kom derfor fram til at A blei forskjellsbehandla i strid med likestillingslova på grunn av graviditeten sin. Mindretalet la til grunn at det var Tine BA som sa opp oppdraget og derfor stod ansvarleg for den diskriminerande handlinga. Proffice AS kunne likevel bli ansvarleg som medverkar. Men sidan fleirtalet kom til at det ikkje låg føre ei diskriminerande handling, fann ikkje mindretalet grunn til å ta stilling til om vilkåra for medverknadsansvar var oppfylte i dette tilfellet.

*Ei samla nemnd* fann grunn til å streke under at graviditetsvernet i likestillingslova § 3 gjeld alle typar handlingar, same om det er arbeidsgivaren eller andre som står bak handlinga. Dette inneber at både Proffice AS som arbeidsgivar og Tine BA som oppdragsgivar må ta ansvaret sitt for å hindre at oppdragstakarar blir sette i ei dårlegare stilling på grunn av graviditet, fødsel eller foreldrepermisjon. Nemnda streka også under at det avtalerettslege forholdet mellom vikarbyrået og oppdragsgivaren ikkje set til side det ansvaret, heller ikkje medverkaransvaret, dei har etter likestillingslova. Når det gjeld forskjellsbehandling på grunn av blant anna seksuell orientering og alder, er det presisert at diskrimineringsvernet også gjeld den behandlinga arbeidsgivaren gir innleigde arbeidstakarar. Dette følgjer av arbeidsmiljølova § 13-2 andre ledd. Likestillingslova kan ikkje vere meint slik at ho skal gi eit dårlegare vern for gravide kvinner.

*Sak 09/89*

*Tilsetjing*

To kvinner vende seg til ombodet og hevda at dei var blitt utsette for diskriminering på grunn av graviditet. Dei blei ikkje tilsette da butikken dei arbeidde i, skifta namn og heldt fram med same eigaren etter ein konkurs. Ombodet kom til at arbeidsgivaren hadde handla i strid med forbodet mot diskriminering på grunn av graviditet.

Kvinnene arbeidde i ein butikk som blei slått konkurs. Drifta heldt likevel fram under eit anna namn, men med dei same eigarane. Utanom dei to kvinnene fekk dei tilsette automatisk tilbod om stilling i den nye butikken. Arbeidsgivaren hevda at det var fordi dei ikkje var fagleg kvalifiserte, og fordi dei heller ikkje fungerte i arbeidsmiljøet. Arbeidsgivaren la i samband med dette fram erklæringar frå butikksjefen som gav uttrykk for det same.

Kvinnene hevda at dei var fagleg kvalifiserte. Dei viste også til at arbeidsgivaren aldri hadde teke opp med dei at dei ikkje var fagleg kvalifiserte, og at dei ikkje fungerte i arbeidsmiljøet.

For ombodet var det avgjerande at utgreiingane frå butikksjefen var utarbeidde etter at saka var klaga inn for ombodet. Det blir lagt mindre vekt på slike utgreiingar som kjem til etterpå, når ein skal vurdere om arbeidsgivaren har gjort det sannsynleg at det var andre grunnar enn graviditeten som var årsak til at dei ikkje fekk tilbod om stilling. Ombodet konkluderte derfor med at arbeidsgivaren hadde handla i strid med likestillingslova §§ 4 og 3.

Etter at ombodet kom med fråsegna si, blei klagarane og arbeidsgivaren samde om eit økonomisk forlik.

*Sak 08/1324*

*Endra arbeidsoppgåver etter foreldrepermisjon*

Ei kvinne vende seg til ombodet og hevda at ho var blitt utsett for diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, ved at ho fekk endra arbeidsoppgåver etter at ho kom tilbake til arbeidet etter foreldrepermisjonen. Ombodet kom til at arbeidsgivaren ikkje hadde handla i strid med likestillingslova. Ombodet la til grunn at endringane ikkje hadde samanheng med foreldrepermisjonen, men var gjorde ut frå ei vurdering av kva som var ei formålstenleg oppgåvefordeling, og ut frå det ønsket kvinna hadde om redusert arbeidstid og heimekontor.

Kvinna var tilsett som økonomimedarbeidar ved eit hotell- og konferansesenter. Medan ho var ute i foreldrepermisjon, blei det gjennomført omorganiseringar i verksemda, som resulterte i at ho fekk tilbod om ein ny arbeidskontrakt med endra arbeidsoppgåver da ho kom tilbake. Ho var den einaste som omorganiseringa fekk følgjer for. Ho opplevde endringa som ei nedgradering og meinte derfor at ho var blitt forskjellsbehandla på grunn av foreldrepermisjonen.

Arbeidstakarar som har vore ute i foreldrepermisjon, har i utgangspunktet krav på å få kome tilbake til ei stilling med same lønna og på same nivået som før. I tillegg skal arbeidsoppgåvene i hovudsak vere likeverdige med dei tidlegare arbeidsoppgåvene, både når det gjeld innhald og ansvar.

Arbeidstakaren har likevel ikkje eit vilkårslaust krav på nøyaktig den same stillinga som han eller ho hadde før foreldrepermisjonen. Arbeidsgivaren kan, i kraft av styringsretten, gjere omdisponeringar innanfor rammene av arbeidsavtalen. Diskrimineringsforbodet i likestillingslova set likevel grenser for styringsretten. Endringane må ha eit sakleg grunnlag i omsynet til drifta. Ei endring av arbeidsoppgåvene er som regel ulovleg dersom endringa har skjedd som følgje av foreldrepermisjonen.

Spørsmålet for ombodet var om kvinna var komen i ei dårlegare stilling som følgje av endringane, og om det hadde samanheng med foreldrepermisjonen hennar.

I vurderinga av kva som ligg i «dårligere stilling», blir det lagt ein objektiv målestokk til grunn, det vil seie kva som vanlegvis blir rekna som negative endringar. Dersom det er tvil om endringane skal karakteriserast som negative, kan det spele ei rolle korleis arbeidstakaren sjølv oppfattar situasjonen. Ombodet meinte at kvinna var blitt sett i ei dårlegare stilling enn ho var i før foreldrepermisjonen, fordi ho hadde mista arbeidsoppgåver.

Etter ei konkret vurdering kom ombodet fram til at omorganiseringa likevel ikkje hadde samanheng med foreldrepermisjonen til kvinna. Den nye stillinga som kvinna fekk tilbod om, hadde også bakgrunnen sin i det ønsket ho hadde om redusert arbeidstid og heimekontor.

Likestillings- og diskrimineringsombodet konkluderte med at arbeidsgivaren ikkje handla   
i strid med forbodet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingslova § 3 tredje ledd.

*Sak 08/1869*

*Brannmann fekk ikkje fast stilling på grunn av foreldrepermisjon*

Ein mann vende seg til ombodet og hevda at han var blitt diskriminert ved tilsetjing på grunn av foreldrepermisjon. Mannen var fast tilsett som reservekonstabel i brannstellet. Da det blei ledig ei fast stilling som konstabel i eit fast vaktlag, fekk mannen eit brev frå brannsjefen i kommunen der det stod at han ville ha fått tilbod om å begynne på eit fast vaktlag, men at tilbodet gjekk til ein annan fordi mannen valde å ta ut foreldrepermisjon. Mannen fekk heller ikkje andre faste stillingar i brannstellet.

Da mannen eit halvt år seinare fekk vite at det blei ledig ei fast stilling, sa han i alle fall frå seg stillinga til den andre reserven. Noko seinare blei det ledig ei ny stilling som fast konstabel. I mellomtida var to nye reservekonstablar blitt tilsette, og den faste stillinga gjekk til den eine nye. Frå nyttår fekk også den andre reserven tilbod om fast vikariat.

Mannen hevda at det var uttaket hans av foreldrepermisjon som var årsaka til at han ikkje hadde fått tilbod om nokon av stillingane. Permisjonen førte til at mannen mista ti veker med erfaring. Han følgde likevel øvingsplanen til brannstellet medan han var i permisjon, for å halde seg oppdatert og ikkje miste opplæring.

Brannstellet hevda at det var semje om dei avgjerdene som blei tekne. Tilbodet om dei faste stillingane gjekk til dei reservane som hadde mest erfaring.

Forskjellsbehandling på grunn av anna foreldrepermisjon enn den som gjeld berre for mor eller for far, blir rekna som indirekte forskjellsbehandling. Det går også klart fram av lovforarbeida. Der heiter det at når menn blir utsette for forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgåver, er det ikkje fordi dei er i ein situasjon som er typisk for menn, men fordi dei bryt med det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret. Dette er verna av likestillingslova.

Ombodet meinte at det − på bakgrunn av det brevet mannen fekk frå brannstellet − var heilt klart at det blei lagt negativ vekt på foreldrepermisjonen da andrereserven fekk tilbod om den første faste stillinga. Ombodet la ikkje vekt på at mannen sa ifrå seg stillinga fordi han skulle ut i foreldrepermisjon, og at han fekk signal om ei ny fast stilling om kort tid. Ombodet uttalte at det er arbeidsgivaren som er ansvarleg for å ikkje handle i strid med likestillingslova. Ombodet uttalte også at det var kritikkverdig at arbeidsgivaren, som den profesjonelle parten, opplyste at det hadde vore semje om avgjerdene, når dei var klart i strid med dei rettane arbeidstakaren har fått blant anna gjennom likestillingslova.

Brannmannen meinte også at han var forbigått i samband med både andre vikarstillingar og ekstravakter. I desse sakene kom ombodet fram til at påstand stod mot påstand, og at det derfor ikkje var grunn til å tru at det hadde gått føre seg forskjellsbehandling.

*Sak 09/1481*

*Kvinne i foreldrepermisjon fekk ikkje tilbod om å halde fram i vikariat*

Denne saka blei ført inn for ombodet ved at fagforeininga til kvinna og Oslo politidistrikt kom med ei felles utgreiing om dei faktiske omstenda i saka. Kvinna, som var politijurist og blei representert av forbundet sitt, hadde vore tilsett i fleire vikariat etter kvarandre i Oslo politidistrikt. Da ho var i foreldrepermisjon, fekk ho ikkje tilbod om nytt vikariat. Ho meinte derfor at ho blei diskriminert på grunn av graviditet, i strid med likestillingslova. Ombodet konkluderte med at Oslo politidistrikt hadde handla i strid med likestillingslova.

Kvinna hadde hatt fleire mellombelse stillingar i Oslo politidistrikt. Vikariata hennar hadde vore på frå to til sju månader, og det gjekk alltid fram av arbeidsavtalane kven ho vikarierte for. Da vikariatet ho sat i, gjekk ut medan ho var i foreldrepermisjon, fekk ho ikkje forlengt vikariatet. Den personen kvinna vikarierte for, var framleis fråverande, men det var andre vikarar som gjekk inn i stillinga. Fram til da var vikariata til kvinna normalt blitt forlengde ved at ho heile tida hadde fått tilbod frå arbeidsgivaren om nye vikariat. Da foreldrepermisjonen var over, fekk kvinna på nytt eit vikariat. Så fekk ho nye vikariat fram til ho blei fast tilsett.

Fagforeininga meinte at kvinna var blitt diskriminert i strid med likestillingslova da ho ikkje fekk tilbod om vikariat i den perioden ho var i foreldrepermisjon. Oslo politidistrikt var usamd i det.

Oslo politidistrikt hadde gitt kvinna tilbod om fleire vikariat i tre og eit halvt år, og vikariata var berre avbrotne av svangerskaps- og foreldrepermisjonen hennar. Oslo politidistrikt gav ikkje opp nokon annan grunn til at ho ikkje fekk fornya vikariatet, enn foreldrepermisjonen. Ombodet meinte derfor det var grunn til å tru at det var foreldrepermisjonen til kvinna som var årsaka til at vikariatet ikkje blei fornya.

Ombodet tok så stilling til om forskjellsbehandlinga likevel var lovleg, det vil seie om forskjellsbehandlinga var sakleg, nødvendig og ikkje eit uforholdsmessig inngrep. Dei eventuelle ulempene som arbeidsgivaren har ved å tilsetje vikarar for vikarar, gjer det ikkje sakleg å forskjellsbehandle. Dette samsvarer med det som er praksis både frå EF-domstolen og frå Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Ombodet skreiv blant anna:

*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 oversiktelig 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.*

Da kvinna ikkje fekk forlengt vikariatet, var ei av følgjene at ho ikkje fekk differansen mellom 6 G, som folketrygda dekkjer, og full lønn, som ho skulle ha etter tariffavtalen. I tillegg fall pensjonsrettane for perioden bort.

Ombodet konkluderte med at Oslo politidistrikt hadde handla i strid med likestillingslova ved at kvinna ikkje fekk tilbod om nye vikariat da ho var i foreldrepermisjon. Oslo politidistrikt retta seg etter fråsegna frå ombodet og endra praksisen sin slik at han blei i samsvar med føresegnene i likestillingslova.

Kvinna og Oslo politidistrikt kom etter fråsegna frå ombodet fram til ei minneleg løysing, og Oslo politidistrikt ville også finne ut om det var fleire som kunne ha blitt diskriminert på grunn av den tidlegare praksisen med vikariat, og ville tilby økonomisk kompensasjon til dei.

6.4.3 permisjonstrøbbel i politiet

Da Oslo politidistrikt fekk melding om at politidistriktet hadde brote likestillingslova, nøgde ein  
seg ikkje med å endre tilsetjingspraksisen. Ein gjekk også igjennom arkiva sine for å forvisse seg om at ingen var blitt diskriminerte på grunn av uttak av foreldrepermisjon dei siste ti åra.

Seniorkonsulent Vegard Aamodt i Oslo politidistrikt er medviten om at politiet skal ha ei open, ærleg og ansvarleg haldning både overfor dei tilsette og overfor publikum.

– For oss handlar dette om å vere medviten om det ansvaret ein har. Oslo politidistrikt skal vere eit ope, ærleg og ansvarleg politi. Dette må sjølvsagt også gjelde overfor medarbeidarane våre. Viss ikkje medarbeidarane våre opplever at vi oppfyller dette som arbeidsgivar, kan ein spørje om vi sjølv kan krevje at medarbeidarane våre er opne, ærlege og ansvarlege i arbeidet sitt og i møtet med publikum, seier Vegard Aamodt, seniorkonsulent ved personal- og fagutviklingsseksjonen i HR-avdelinga ved Oslo politidistrikt. Hausten 2009 opplevde han at oslopolitiet blei klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) for brot på likestillingslova. Kvinna som klaga, hadde hatt ei rekkje vikariat ved Oslo politidistrikt. Da det siste vikariatet gjekk ut medan ho tok ut foreldrepermisjon, blei ikkje vikariatet forlengt. I staden blei andre vikarar tilsette i stillinga. LDO konkluderte med at dette var i strid med likestillingslova.

Den erfaringa har Oslo politidistrikt bestemt seg for å bruke til noko positivt. Vegard Aamodt har allereie lagt planar for korleis politiet skal spreie kunnskap om problemstillinga.

– Vi har lært mykje av denne saka, og det poenget som saka illustrerer, kjem vi blant anna til å bruke i leiaropplæringa hos oss, seier Aamodt. Ut frå andre saker han kjenner til, trur han at mange arbeidsgivarar manglar kunnskap om kor sterkt vern likestillingslova gir tilsette som er gravide eller tek ut foreldrepermisjon. Det inntrykket stemmer godt med erfaringar frå LDO og det tidlegare Likestillingsombodet. Dei siste 30 åra har vi behandla fleire tusen klagesaker. Mange av dei har dreidd seg om diskriminering på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon. Men få arbeidsgivarar har vist den same viljen som Oslo politidistrikt til å gjere noko med problemet når skaden først har skjedd.

Politiet valde blant anna å samarbeide med fagforeininga til klagaren om ei felles framstilling av fakta i klagesaka. Aamodt meinte det var fleire gode grunnar som talte for ei slik løysing.

– Det vi var usamde om, var ikkje meir enn at det kunne presenterast i ei felles framstilling. På den måten sparte både Oslo politidistrikt, fagforeininga til klagaren og LDO ressursar. Og sist, men ikkje minst kunne LDO raskare kome med ei fråsegn i saka. Dette var særleg viktig for oss, sidan kvinna som klaga, framleis jobbar her. Det kan naturleg nok vere ei belasting å ha ei sak gåande mot arbeidsgivaren sin, seier han.

I dag er saka avslutta hos Oslo politidistrikt. Oslo politidistrikt kom ikkje berre fram til ei minneleg ordning saman med kvinna som klaga, slik LDO oppmoda om. Oslo politidistrikt gjekk også på eige initiativ igjennom alle sakene i seksjonen frå 2000 av for å finne ut om det var fleire som var blitt diskriminerte på grunn av den tidlegare praksisen i samband med vikariat. I så fall skulle ein tilby dei økonomisk kompensasjon. Ein fann ingen, men Aamodt meiner det var riktig og viktig å gjere ein ekstra innsats for å forvisse seg om at det ikkje fanst liknande saker i arkivet.

– Graviditet og foreldrepermisjon skal ikkje ha nokon relevans for om ein får eit vikariat ved Oslo politidistrikt eller ikkje, seier han.

6.4.4 Forbigåing på grunn av kjønn ved tilsetjing

*Sak 07/1018*

*Tilsetjing av førsteamanuensis var ikkje i strid med likestillingslova*

Ein mannleg søkjar meinte han var blitt forbigått da han søkte på ei stilling som førsteamanuensis ved eit universitet. Ombodet meinte universitetet gjorde det sannsynleg at ein ikkje hadde lagt vekt på kjønn i tilsetjingsprosessen.

Klagaren var ein av tolv søkjarar til stillinga. Søknadene blei vurderte av ein sakkunnig komité. I samband med bedømminga blei det laga ei beskriving og vurdering av utdanninga, yrkeserfaringa og forskingserfaringa til søkjarane, av kva for annan vitskapleg aktivitet dei kunne vise til, og kva for pedagogisk kompetanse og administrativ erfaring dei hadde.

Til slutt blei kandidatane vurderte opp mot kvarande. Komiteen konkluderte med å rangere fem søkjarar, med klagaren sett opp som nummer ein.

Instituttet kalla så inn dei fem rangerte søkjarane til intervju og prøveførelesing, der prestasjonane blei vurderte av ein eigen intervjukomité. På bakgrunn av prestasjonane blei tre søkjarar innstilte. Her var ikkje klagaren med. Dei tre søkjarane som blei innstilte, var alle kvinner.

På grunn av den store forskjellen mellom rangeringa til den sakkunnige komiteen og den endelege innstillinga av tre kvinner meinte ombodet det var grunn til å tru at klagaren var blitt forbigått på grunn av kjønn. Dermed gjekk bevisbøra over på universitetet etter likestillingslova § 16.

Men universitetet klarte å gjere det sannsynleg at ein likevel ikkje hadde lagt vekt på kjønn. Ombodet viste særleg til den skriftlege innstillinga frå intervjukomiteen, som var sakleg og med god grunngiving.

Ombodet konkluderte med at universitetet ikkje handla i strid med likestillingslova § 3 i samband med tilsetjinga av førsteamanuensis. Saka blei klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som kom til same konklusjonen som ombodet (nemndsak nr. 27/2009).

*Sak 08/1395*

*Tilsetjing av politistasjonssjef*

Ein kvinneleg søkjar meinte politimeisteren hadde lagt vekt på at ho er kvinne, da det skulle tilsetjast ein politistasjonssjef. Kvinna hadde lengst leiarerfaring av dei kandidatane som var aktuelle. Ho meinte derfor at ho var betre kvalifisert enn dei mannlege søkjarane som blei kalla inn til intervju. Ombodet kom fram til at det var grunn til å tru at kvinna var forskjellsbehandla på grunn av kjønn. Grunnen til det var at ho ut frå ei vurdering av utdanning og arbeidserfaring var den som verka best kvalifisert av dei aktuelle kandidatane.

Politidistriktet måtte etter dette gjere det sannsynleg at det var andre grunnar enn kjønnet til kvinna som gjorde at ho ikkje blei tilsett. Ombodet meinte arbeidsgivaren dokumenterte at det var andre omstende som var årsaka til dette. I intervjuet hadde kvinna vore den av søkjarane som verka minst reflektert når det blei spørsmål om utfordringar ved stillinga som politistasjonssjef. Ombodet konkluderte derfor med at politidistriktet ikkje hadde handla i strid med likestillingslova da den kvinnelege søkjaren ikkje blei tilsett.

6.4.5 Burettslag for kvinner

*Sak 08/909*

*Etter vedtektene til Kvindernes Boligselskap AS i Oslo var det   
berre kvinner som kunne kjøpe leilegheit og bu i bustadselskapet*

Også det tidlegare Likestillingsombodet og den tidlegare Klagenemnda for likestilling har vurdert om klausulen i dette bustadselskapet er lovleg. Likestillingsombodet konkluderte i 2003 med at klausulen var i strid med likestillingslova. Klagenemnda konkluderte derimot med at dette ikkje var tilfellet, sidan den ulovfesta unntaksføresegna kom til bruk. Dette blei grunngitt med historia til burettslaget og at saka ikkje hadde så mykje å seie for likestillinga.

Ein mann klaga i 2006 bustadselskapet inn for Likestillings- og diskrimineringsombodet. Ombodet viste da til saka i klagenemnda frå 2003 og til at forholda ikkje hadde endra seg sidan den gongen. Ombodet meinte at vedtektene ikkje var i strid med likestillingslova, og la derfor saka bort.

Mannen klaga i 2008 på nytt over det same forholdet. Bakgrunnen for den nye klaga var at fleire av leilegheitene no hadde fått eige toalett og bad. Han meinte derfor at omsynet til blygsel ikkje lenger kunne vere grunnlag for unntak frå det forbodet mot forskjellsbehandling av kvinner og menn som likestillingslova set. Ombodet la også no klaga bort og viste til den tidlegare behandlinga av saka.

Mannen klaga bortlegginga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kravde at ombodet skulle realitetsbehandle klaga. Ombodet konkluderte etter ei realitetsvurdering av saka med at vedtektene til bustadselskapet sette menn i ei dårlegare stilling enn kvinner og var i strid med likestillingslova.

Da selskapet blei stifta i 1923, var det vanskeleg for kvinner å skaffe seg sin eigen bustad, og formålet med etableringa av selskapet var nettopp å leggje til rette for at einslege, økonomisk uavhengige kvinner kunne skaffe seg sin eigen bustad. Vedtektene stengjer framleis menn ute frå å kjøpe leilegheit og bu i bustadselskapet.

Etter likestillingslova § 8 kan foreiningar som har som hovudformål å fremme særinteressene til det eine kjønnet, vere stengde for det andre kjønnet. Ombodet vurderte derfor først om bustadselskapet var ei foreining som skulle tryggje dei særlege behova kvinner har, slik at berre kvinner kunne sleppe inn. Konklusjonen var at det i dag ikkje ligg føre særlege behov for kvinner på bustadmarknaden som kan legitimere forskjellsbehandling av kvinner og menn. Anten ein reknar Kvindernes Boligselskap som ei foreining eller ikkje, meinte ombodet at dei omsyna som klausulen skal tryggje, ikkje var slike at likestillingslova § 8 kom til bruk.

Ombodet slo så fast at når menn ikkje kan få bustad i dette bustadselskapet, blir dei sette i ei anna stilling enn kvinner. Likevel finst det mange andre leilegheiter i Oslo som menn kan skaffe seg. Ein kan stille spørsmål ved om menn i realiteten *kjem i ei dårlegare stilling* enn kvinner på bustadmarknaden fordi dei ikkje kan få leilegheit i bustadselskapet. Det er svært få leilegheiter det er snakk om, og menn har i praksis tilnærma like gode føresetnader til å skaffe seg sin eigen bustad som kvinner har, jamvel om det berre er kvinner som kan få leilegheitene i det aktuelle bustadselskapet.

Jamvel om menn har høve til å skaffe seg leilegheit andre stader i Oslo, meinte ombodet det var uheldig at klausulen i vedtektene til bustadselskapet gir inntrykk av at menn ikkje er ønskte der. Ein må vere varsam med å stengje ute visse grupper frå å busetje seg der dei sjølv ønskjer å bu. Ombodet fann derfor at vedtektene set menn i ei dårlegare stilling enn kvinner, noko som i utgangspunktet er direkte forskjellsbehandling.

For at det skal vere tillate med direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, må forskjellsbehandlinga vere nødvendig for å oppfylle eit sakleg formål, og forskjellsbehandlinga må ikkje vere eit uforholdsmessig inngrep overfor den som blir ramma. Bustadselskapet meinte at omsynet til blygsel, at kvinnene skal sleppe å dele toalett og bad med menn, og omsynet til tryggleik gjorde forskjellsbehandlinga sakleg.

Ombodet kom fram til at desse omsyna ikkje er saklege formål som kan legitimere forskjellsbehandlinga, og konkluderte derfor med at vedtektene til bustadselskapet var i strid med likestillingslova.

Saka er ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

6.4.6 Lugarfordeling i strid med likestillingslova

*Sak 08/1431*

Ei kvinne vende seg til ombodet fordi ho meinte lugarfordelinga på eit fartøy der ho jobba, var i strid med likestillingslova. Ombodet kom til at ordninga innebar ei indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Kvinna jobba som forpleiingsassistent på eit fartøy. Det var sju kvinner og ein mann blant forpleiingsassistentane, medan mannskapet på fartøyet elles var menn.

Forpleiingsassistentane måtte dele lugar, ulikt resten av mannskapet. Ettersom resten av mannskapet i hovudsak var menn, meinte klagaren at ordninga innebar forskjellsbehandling av ho som kvinne. Ho meinte at fordelinga av lugarane gjorde det vanskelegare for kvinnene å ha eit privatliv.

Arbeidsgivaren hevda at reiarlaget hadde som mål å tilby enkeltmannslugarar til alle på fartøyet. Men på grunn av plassproblem hadde arbeidsgivaren valt å prioritere den delen av besetninga som hadde med tryggleiken om bord å gjere, eller som hadde stillingar som var knytte direkte til opereringa av skipet. Ein vurderte det slik at dette ikkje gjaldt forpleiingsassistentane.

Ombodet la til grunn at lugarfordelinga verka slik at kvinnene kom i ei dårlegare stilling enn menn. Det var sju kvinner og ein mann som var tilsette som forpleiingsassistentar, medan det blant mannskapet elles i hovudsak var tilsett menn. Lugarfordelinga var derfor i utgangspunktet i strid med forbodet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingslova, jf. § 3 første ledd, jf. tredje ledd. Arbeidsgivaren måtte derfor gjere det sannsynleg at lugarfordelinga hadde eit sakleg formål uavhengig av kjønn, og at lugarfordelinga var eigna, nødvendig og ikkje eit uforholdsmessig inngrep ut frå formålet, jf. likestillingslova § 3 fjerde ledd, jf. § 16.

Ombodet fann at lugarfordelinga hadde eit sakleg formål, som var å gi besetninga så mykje privatliv som råd, men at ho ikkje var nødvendig for å oppfylle dette formålet. Andre løysingar enn den ordninga ein hadde, kunne rett nok gi meirkostnader for arbeidsgivaren og meirbelasting for somme arbeidstakarar, som fekk ei mindre lagleg arbeidstid. På den andre sida meinte ombodet at viss ein heldt fast ved den noverande ordninga, var det berre dei kvinnelege forpleiingsassistentane som måtte bere børene ved at det ikkje fanst enkeltlugarar til alle. Ombodet meinte derfor at det ikkje ville vere noko uforholdsmessig inngrep verken overfor arbeidsgivaren eller arbeidstakarane om ein både fordelte lugarane annleis og sette opp skiftordninga på ein annan måte, som betre oppfylte det behovet besetninga hadde for privatliv. Ombodet konkluderte derfor med at ordninga innebar ei indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Saka blei ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kom, under dissens 4−1, til same resultatet som ombodet hadde kome til (nemndsak nr. 25/2009).

6.5 høyringar

6.5.1 Framlegg til framtidig arbeidsskadeforsikring

*Sak 08/1956*

Både ombodet og det tidlegare Likestillingsombodet har gitt uttrykk for at den yrkesskadeordninga vi har i dag, inneber forskjellsbehandling av kvinner og menn. Hausten 2008 kom Arbeids- og inkluderingsdepartementet med framlegg til ei utvida liste over yrkessjukdommar som kvalifiserer til yrkesskadeerstatning. Ombodet konkluderte med at også den utvida lista vil innebere ei forskjellsbehandling av kvinner og menn som er i strid med likestillingslova.

Som yrkesskade reknar ein skadar som kjem av ei arbeidsulykke. I tillegg er mange yrkessjukdommar likestilte med yrkesskade gjennom ei særskild forskrift (yrkessjukdomslista). Den viktigaste kritikken frå ombodet mot den ordninga vi har i dag, er at ho ikkje omfattar belastingslidingar, som muskel- og skjelettsjukdommar. Dette er lidingar som er særleg vanlege i kvinnedominerte yrke, blant anna i helsesektoren og i reinhaldsbransjen. Ombodet meiner derfor at den gjeldande ordninga tek meir omsyn til menn enn til kvinner.

Framlegget frå departementet går ut på å ta inn muskel- og skjelettsjukdommar i skulder og arm og fosterskadar på yrkessjukdomslista. Dette kan vonleg medverke til at fleire kvinner får godkjent plagene sine som yrkessjukdom. Men ombodet stiller spørsmål ved om framlegget til ei utvida liste godt nok utjamnar den kjønnsskeivskapen som det gjeldande systemet inneber. Ombodet viste særleg til at det ikkje er framlegg om å ta med nakke- og ryggsjukdommar på lista.

Utvalet som laga framlegget til utvida yrkessjukdomsliste, vedgår 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.*

Ombodet meiner at framlegget ikkje er i tråd med den plikta som offentlege styresmakter har til å arbeide aktivt, målretta og planfast for likestilling mellom kjønna på alle samfunnsområde (aktivitetsplikta), jf. likestillingslova § 1 a. Om innhaldet i aktivitetsplikta heiter 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 [uthevinga er gjord av oss]*

Ombodet stiller også spørsmål ved om framlegget til utvida liste er i samsvar med dei internasjonale pliktene Noreg har, både kvinnekonvensjonen til FN artikkel 12, som krev at statane avskaffar diskriminering av kvinner på helseområdet, og EU/EØS' likestillingsdirektiv om likebehandling av kvinner og menn i samband med arbeid og yrkesdeltaking.

6.5.2 Kjønnsrepresentasjon i offentlege utval

Dispensasjonsheimelen – unntak frå regelen

Evalueringsteamet meinte at dispensasjonsheimelen i likestillingslova § 21 ikkje fungerer slik det var føresett. Ombodet meiner at heimelen bør fjernast, slik at reglane om offentlege utval blir absolutte og så like dei selskapsrettslege reglane som råd. Ombodet skreiv i høyringssvaret sitt at utvalsarbeid er viktig i samband med politiske avgjerder, og at utvalsmedlemmer derfor kan ha reelt høve til å påverke. Ombodet meiner at reglane om kjønnsrepresentasjon er eit godt verktøy for å tryggje deltaking og påverknad frå begge kjønna i politiske prosessar. Viss dispensasjonsheimelen ikkje blir fjerna, meiner ombodet at ein bør ta inn detaljerte retningslinjer for eventuelle dispensasjonar i rundskriv, slik at dei blir tydeleggjorde.

Handheving av føresegna

Ombodet er samd med evalueringsteamet i at handhevinga av likestillingslova § 21 framleis skal liggje til Barne- og likestillingsdepartementet. Men ombodet har erfaring for at mange er ukjende med dette, og ombodet rådde derfor til at det bør gå fram av lovteksten kven som handhevar denne føresegna.

Rapporteringsplikt

I utgreiinga frå diskrimineringslovutvalet er det ikkje gjort framlegg om å ta rapporteringsplikt i samband med aktivitetsplikta inn i lova. Men ombodet meiner at offentlege styresmakter i dag har rapporteringsplikt knytt til utøvinga av myndigheit, og at den måten departementa praktiserer likestillingslova § 21 på, høyrer naturleg heime i denne rapporteringa. Evalueringsteamet gjorde framlegg om at rapporteringsplikta skulle takast inn i likestillingslova § 1 a, noko ombodet støttar. Ombodet meiner også at det bør lagast ei forskrift som regulerer innhaldet i rapporteringsplikta. Ombodet var samd med evalueringsteamet i at rapporteringa om myndigheitsutøvinga til offentlege styresmakter framleis bør handhevast av Likestillings- og diskrimineringsombodet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Sanksjonar

Slik ombodet ser det, er det viktig med sanksjonar for å gjere likestillingslova § 21 meir effektiv. Ombodet meiner derfor det bør gjerast tydeleg at brot på likestillingslova § 21 fører til sanksjonar, og at sanksjonane også bør omtalast i lovteksten. I dag går det implisitt fram av § 21 at departementet kan krevje stansing. Ombodet skreiv i høyringssvaret sitt at dette må gå fram direkte i lovteksten, fordi lovfesting gir større signaleffekt. Ombodet meiner òg at Barne- og likestillingsdepartementet bør få kompetanse til å krevje retting, i tillegg til å kunne krevje stansing, og at også det bør gå fram av lova. Evalueringsteamet peikte i rapporten sin på at det også kan høve som sanksjon at vedtak av utval som er sette ned i strid med § 21, kan bli ugyldige. Ombodet er samd i det og meiner at dette bør greiast ut nærmare.

6.5.3 Framlegg til ny, samla lov mot diskriminering

Diskrimineringslovutvalet leverte utgreiinga si, «Et helhetlig diskrimineringsvern» (NOU 2009: 14), den 19. juni 2009. Utgreiinga har vore på høyring, og i høyringssvaret sitt hadde Likestillings- og diskrimineringsombodet somme kritiske merknader til dei endringane det var gjort framlegg om på området til likestillingslova. Utvalet går inn for å oppheve sjølve likestillingslova og erstatte ho med ei felles diskrimineringslov.

Samla sett kan ein, som ombodet ser det, spørje om kjønn som diskrimineringsgrunnlag får eit svakare vern enn det har i dag, slik lovframlegget er utforma. I framlegget frå diskrimineringslovutvalet er kjønn rekna opp som eitt av fleire diskrimineringsgrunnlag. Held ein dette saman med framlegget til formålsføresegn, det saklege verkeområdet til lova og utforminga av aktivitetsplikta, meiner ombodet det er grunnlag for å seie at vernet mot kjønnsdiskriminering kan bli svekt, og at kvinnekonvensjonen til FN ikkje blir etterlevd.

I formålsføresegna i likestillingslova heiter det at lova tek «særlig sikte på å bedre kvinnens stilling». Det er ikkje teke inn noka slik presisering i framlegget til ny formålsføresegn i utkastet til ny diskrimineringslov. Jamvel om likestillingslova i utgangspunktet skulle gjelde for både kvinner og menn, vedgjekk lovgivaren at kvinner blir diskriminerte i større grad enn menn på mange område i samfunnet. Erfaringa viser, blant anna gjennom statistikk frå dei sakene ombodet sjølv har behandla, at kvinner i mange tilfelle framleis blir diskriminerte i større grad enn menn. Det kan derfor vere behov for at også den nye lova presiserer at det særleg er stillinga til kvinnene som skal betrast. Ombodet har i høyringssvaret sitt peikt på at norske styresmakter er bundne av kvinnekonvensjonen til FN. Dersom det ikkje blir teke inn ei særleg tilvising til stillinga til kvinnene, kan ein spørje om skyldnadene etter konvensjonen blir oppfylte.

I lovutkastet er «familieliv og andre rent personlige forhold» haldne utanfor det saklege verkeområdet til lova (§ 2). Ombodet meiner dette er uheldig, og støttar ikkje framlegget. Framlegget inneber at forbodet mot kjønnsdiskriminering får eit trongare sakleg verkeområde enn i dag. Jamvel om ombodet ikkje handhevar likestillingslova på området for privatlivet, meiner ombodet det ligg ein viktig symbolverdi i at diskrimineringslova også skal gjelde innanfor familielivet og i andre reint personlege forhold.

Utvalet gjer framlegg om at aktivitetsplikta til arbeidsgivaren blir implementert i dei eksisterande systema og rutinane for HMS-arbeid i verksemdene, og at aktivitetsplikta for partane i arbeidslivet blir teken ut. Denne plikta skal etter framlegget også gå inn i det eksisterande HMS-arbeidet. Ombodet har innvendingar mot framlegget særleg med tanke på rekruttering og likelønn. Noreg har ein av dei mest kjønnsdelte arbeidsmarknadene i Europa. I tillegg har vi langt att før vi har nådd målet om likelønn. Ved å leggje aktivitetsplikta inn i HMS-arbeidet trekkjer ein arbeidsmiljøutvala, verneomboda og dei HMS-ansvarlege inn i arbeidet, og dette kjem da også til å gjelde for eksempel rekruttering og lønnsfastsetjing i eit likelønnsperspektiv. Ombodet er uviss på korleis dette kjem til å slå ut i praksis, men fryktar at det fører til nedprioritering av arbeidet med likestilling i rekrutteringsarbeidet. Ikkje nødvendigvis fordi det er tilsikta, men fordi aktørane går utanfor dei vanlege rollene og mandata sine. Rekruttering og lønnsfastsetjing er noko som ligg innanfor styringsretten til arbeidsgivaren, innanfor grenser som er trekte av diskrimineringslovgivinga og eventuelle tariffavtalar.

Ombodet har vanskeleg for å sjå korleis verneombod og arbeidsmiljøutval skal behandle aktive tiltak for likelønn når dette fell heilt utanfor mandatet og ansvaret deira. Slik ombodet ser det, vil det vere naturleg å forankre ansvaret hos dei som *faktisk* forhandlar om lønn lokalt, det vil seie arbeidsgivarar og tillitsvalde.

Ombodet støttar i det store og det heile framlegget frå diskrimineringslovutvalet til ei ny, heilskapleg diskrimineringslovgiving, men har kritiske merknader til delar av utgreiinga. Likestillingslova feira 30-årsjubileum i fjor og har framleis ein viktig funksjon – det ser ein når så mange vender seg til ombodet. Arbeidet for å få til eit betre diskrimineringsvern for fleire må ikkje føre til at ein svekkjer rettar og plikter som alt er opparbeidde.

6.6 ombodet meiner

Ombodet meiner at det bør etablerast eit lågterskeltilbod for handheving av forbodet mot seksuell trakassering, og at ombodet får fullmakt til å behandle saker på dette området. Det er grenser for kor langt på veg LDO i dag kan handheve klager som gjeld påstandar om seksuell trakassering. Ombodet kan berre ta stilling til om arbeidsgivaren har sett i verk tilstrekkeleg med tiltak for å førebyggje seksuell trakassering. Det er domstolen som må ta stilling til om det faktisk har gått føre seg seksuell trakassering, og personar som er utsette for seksuell trakassering, fell derfor lett mellom to stolar. Risikoen ved å føre saker inn for domstolane er som kjent høg.

Når lovgivaren vil at berre domstolane skal behandle saker om seksuell trakassering, er grunngivinga den at ein påstand om seksuell trakassering er alvorleg for den som skuldinga gjeld, og at det er viktig å ta omsyn til den grunnleggjande rettstryggleiken. Ombodet er samd i dette, men meiner at det same gjeld saker om trakassering på grunn av etnisitet, fordi det lett kan opplevast som ei skulding om rasisme.

Dei fleste likestillings- og diskrimineringsorgana i Europa handhevar saker om seksuell trakassering, og ombodet meiner det er gode grunnar som taler for at LDO skal få fullmakt til det same.

positiv

særbehandling

7.1 kva er   
positiv særbehandling?

Ombodet får med jamne mellomrom inn klager frå menn som meiner at arbeidsgivarar ulovleg har brukt positiv særbehandling for å tilsetje kvinnelege søkjarar.

Hovudregelen er at det er forbode med usakleg forskjellsbehandling. Ein kan for eksempel ikkje la vere å tilsetje den best kvalifiserte søkjaren *fordi* han er mann. Frå denne hovudregelen er det gjort eit unntak. Dersom det finst ein sakleg grunn til forskjellsbehandlinga, er ho ikkje i strid med diskrimineringsforbodet. Når ein for eksempel skal tilsetje ein personleg assistent, må det vere høve til å leggje vekt på kjønn ut frå blygselsomsyn. Forskjellsbehandlinga spring i dette tilfellet ut av måten sjølve jobben må gjerast på.

I tillegg opnar lova for forskjellsbehandling som fremmar likestilling mellom kjønna, såkalla positiv særbehandling. I desse tilfella er ikkje grunnlaget for forskjellsbehandlinga den måten jobben må gjerast på, men botnar i eit ønske om ei jamnare kjønnsfordeling, slik det for eksempel var tilfellet med dommarane i Noreg, sjå omtalen av ei sak nedanfor.

Vilkåra for å nytte positiv særbehandling er dels trekte opp gjennom forvaltnings- og rettspraksis, dels forskriftsfesta. Tiltaket må for det første vere tenleg når det gjeld å fremme likestilling, og særbehandlinga må derfor gjelde det kjønnet som er underrepresentert på det aktuelle området. For det andre må omsynet til likestilling vegast opp mot ulempa for den som kjem i ei dårlegare stiling som følgje av tiltaket. Positiv særbehandling kan berre brukast fram til målet om likestilling er nådd.

Det følgjer av praksis frå EF-domstolen, knytt til direktiv 76/207/EØF (likebehandlingsdirektivet), som Noreg er bunde av, at heimelen for positiv særbehandling er avgrensa til såkalla *moderat kvotering*, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) punkt 7.2 og 7.4. I moderat kvotering ligg det at det underrepresenterte kjønnet kan gå føre ved tilsetjing i ei stilling når søkjarane har tilnærma like kvalifikasjonar. I og med at likestillingslova særleg har til formål å fremme stillinga til kvinnene, er dette blitt tolka slik at heimelen for positiv særbehandling særleg gjeld særbehandling av kvinner. Det underrepresenterte kjønnet kan derimot ikkje gå føre dersom vedkomande er dårlegare kvalifisert; såkalla *radikal kvotering*. Av forskrifta om særbehandling av menn går det fram at kvotering av menn berre er tillate i stillingar der hovudoppgåva er undervisning av barn eller omsorg for barn, for eksempel stillingar i barnehagar.

Arbeidsgivarar og andre har høve til å bruke positiv særbehandling når vilkåra er oppfylte, men har inga plikt til det.

7.2 utvalde saker

*Sak 09/203*

*Utnemning av sorenskrivar – heimel for positiv særbehandling*

Ein mann meinte han var forbigått av ei kvinne til ei stilling som sorenskrivar ved ein tingrett. Ombodet kom til at Justis- og politidepartementet ikkje handla i strid med likestillingslova. Vilkåra for positiv særbehandling var oppfylte. Klagaren førte fråsegna frå ombodet inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndsak 23/2009). Nemnda kom til same resultatet som ombodet (dissens 3−2).

Kongen i statsråd gjorde vedtak om å utnemne ein kvinneleg søkjar til stillinga. Mannen meinte han var best kvalifisert, og at det var blitt lagt vekt på kjønn ved utnemninga. Innstillingsrådet hadde innstilt den mannlege søkjaren som nummer ein og kvinna som nummer tre.

Justis- og politidepartementet hevda at kvinna var best kvalifisert. Departementet viste til at kvinna hadde hatt relevant erfaring i ei leiarstilling og hadde dokumentert gode leiareigenskapar frå den. I tillegg hadde ho fått positive tilbakemeldingar frå referansane. Subsidiært hevda departementet at kvinna og den mannlege klagaren var tilnærma like godt kvalifiserte, og at vilkåra for moderat kjønnskvotering var oppfylte. I samband med det viste departementet til at berre 17 av 67 sorenskrivarar var kvinner.

I tråd med den vurderinga innstillingsrådet gjorde av kandidatane, kom ombodet fram til at den mannlege klagaren stod fram som best kvalifisert til stillinga.

Når det gjaldt den subsidiære påstanden frå departementet om positiv særbehandling, kom ombodet fram til at departementet hadde gjort det sannsynleg at kvinna og mannen var tilnærma like godt kvalifiserte, og at kvinner var underrepresenterte som sorenskrivarar. Ombodet la til grunn at målsetjinga om å auke representasjonen av kvinner blant dommarane ville medverke til å fremme formålet med likestillingslova, som er å betre stillinga for kvinnene. Vilkåra for å nytte positiv særbehandling var derfor oppfylte.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandla saka (nemndsak 23/2009). Departementet stadfesta overfor nemnda at det var blitt lagt vekt på kjønn ved utnemninga. Departementet gjekk også bort frå påstanden om at kvinna var betre kvalifisert enn mannen. For nemnda var derfor spørsmålet om søkjarane var tilnærma like godt kvalifiserte, og om dei andre vilkåra for positiv særbehandling var til stades. Det låg til departementet å bevise at vilkåra for positiv særbehandling var oppfylte, jf. likestillingslova § 16.

På bakgrunn av den låge representasjonen av kvinnelege sorenskrivarar og mangelen på kvinnelege leiarar for lagmannsrettar eller for Høgsterett uttalte nemnda at utnemninga av ei kvinne i denne typen offentleg stilling var viktig for likestillinga.

Fleirtalet (3) kom fram til at innstillingsrådet og departementet hadde vektlagt kvalifikasjonane til kandidatane ulikt. Ingen av avvegingane verka uforsvarlege eller urimelege. Fleirtalet kunne ikkje sjå at den eine vurderinga var meir korrekt enn den andre.

Mindretalet (2) meinte departementet ikkje hadde gjort det sannsynleg at kandidatane var tilnærma like godt kvalifiserte for stillinga. Mindretalet viste til at den leiarerfaringa mannen hadde frå politiet, gav han eit visst forsprang. Vidare la mindretalet vekt på at innstillingsrådet måtte ha lagt til grunn at mannen var klart betre kvalifisert enn kvinna, sidan dei var innstilte som nummer ein og tre, i same rekkjefølgje. Sidan departementet ikkje hadde gjennomført intervju med søkjarane, meinte mindretalet at departementet hadde eit mangelfullt grunnlag for å overprøve kvalifikasjonsvurderingane til innstillingsrådet.

*Sak 08/1982*

*Utnemning av tingrettsdommar –   
heimel for positiv særbehandling*

Ein klagar meinte han var forbigått av ei kvinne til ei stilling som tingrettsdommar. Ombodet kom til at Justis- og politidepartementet ikkje handla i strid med likestillingslova. Vilkåra for positiv særbehandling var oppfylte.

Mannen blei innstilt som nummer ein av innstillingsrådet for dommarar. Som nummer to innstilte rådet ein kvinneleg søkjar. Domstolleiaren sa ho meinte at den kvinnelege søkjaren var best kvalifisert. Innstillinga blei sett til side av Justis- og politidepartementet, og kvinna, som var innstilt som nummer to, blei utnemnd.

Spørsmålet for ombodet var om vilkåra for bruk av positiv særbehandling var oppfylte, jf. likestillingslova § 3 a.

Det er eit uttalt mål for styresmaktene å auke talet på kvinnelege dommarar i førsteinstans. I vurderinga av om kvinner var underrepresenterte, hevda departementet at kvinnerepresentasjonen i domstolane måtte vurderast samla og ikkje berre ved den aktuelle domstolen. Ombodet slutta seg til dette. På landsbasis er det berre 33 prosent kvinnelege dommarar i førsteinstans, og ombodet kom derfor til at vilkåret om underrepresentasjon var oppfylt.

Ombodet fann vidare at kvinna som blei utnemnd, var tilnærma like godt kvalifisert som den mannlege søkjaren. Ombodet viste til sak 23/2009 i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, sjå omtalen ovanfor. Ombodet meinte det avgjerande spørsmålet var om den avveginga av kvalifikasjonane til kandidatane som domstolleiaren og seinare departementet hadde gjort, skulle reknast som ei urimeleg eller uforsvarleg kvalifikasjonsvurdering.

Ombodet kom til at innstillingsrådet og domstolleiaren hadde vektlagt kvalifikasjonane ulikt. Innstillingsrådet la særleg vekt på at den mannlege søkjaren var grundig, på arbeidskapasiteten hans og dokumenterte resultat frå arbeidet hans som dommar og på at han var skikka for stillinga. Domstolleiaren la monaleg vekt på at den kvinnelege søkjaren hadde best eksamenskarakterar, og rekna ho som betre fagleg kvalifisert. Dermed fann ombodet ikkje grunn til å overprøve tilrådinga frå innstillingsrådet. Ombodet kom fram til at vilkåra for positiv særbehandling var oppfylte.

*Sak 08/1259*

*Leiarstilling i Forsvaret – ikkje heimel for positiv særbehandling*

Ein mann meinte han var forbigått av ei kvinne til ei leiarstilling i Forsvaret. Mannen meinte han var klart betre kvalifisert enn kvinna som fekk stillinga. Likestillings- og diskrimineringsombodet fann at Forsvarsdepartementet ikkje hadde gjort det sannsynleg at kvinna var betre kvalifisert enn mannen. Ombodet kom til at dei var tilnærma like godt kvalifiserte, og at vilkåra for positiv særbehandling var oppfylte, jf. likestillingslova § 3 a. Klagaren førte fråsegna frå ombodet inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndsak 33/2009). Nemnda kom til det motsette resultatet av konklusjonen til ombodet (dissens 3−2).

Mannen blei innstilt som nummer ein til stillinga. Kvinna var ikkje blant dei tre innstilte. Innstillinga blei sett til side av Forsvarsdepartementet, og kvinna blei tilsett.

Ut frå den framlagde dokumentasjonen av formelle kvalifikasjonar og yrkeserfaring fann ombodet at mannen stod fram som den best kvalifiserte. Mannen hadde blant anna lengre erfaring enn kvinna og ei operativ tenesteerfaring på tretten år, mot to år for kvinna. I ei påteikning frå departementsråden gjekk det fram at han ikkje meinte kvinna var den best kvalifiserte blant søkjarane, men at han støtta anbefalinga og viste til dei politiske føringane om kvinnelege leiarar i Forsvaret. På bakgrunn av påteikninga kom ombodet fram til at det var grunn til å tru at ein hadde lagt vekt på kjønn ved tilsetjinga.

Ombodet kom til at departementet ikkje hadde gjort det sannsynleg at kvinna var betre kvalifisert enn mannen. Derimot hadde departementet gjort det sannsynleg at kvinna var tilnærma like godt kvalifisert som han. Etter det ombodet kunne sjå, la departementet mindre vekt på den operative erfaringa til kandidatane enn det innstillingsorganet gjorde. Utlysingsteksten stilte ikkje krav om operativ erfaring, og ombodet meinte derfor at innstillingsorganet kunne ha lagt for stor vekt på denne typen erfaring. Departementet framheva også den spesialkompetansen kvinna hadde på det aktuelle feltet. Slik ombodet forstod departementet, vog kompetansen hennar på dette feltet opp for den kortare operative erfaringa. Dette var ei vurdering ombodet ikkje hadde grunnlag for å overprøve. Det var opp til departementet å avgjere kva slags erfaring det skulle leggjast størst vekt på.

Ombodet fann på denne bakgrunnen at vilkåra for positiv særbehandling var oppfylte, jf. likestillingslova § 3 a. Dermed hadde ikkje departementet handla i strid med likestillingslova.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandla saka (nemndsak 33/2009). Nemnda viste til vedtaksnotatet til departementet, og særleg til påteikninga frå departementsråden, og fann på den bakgrunnen at departementet hadde lagt vekt på kjønn ved utnemninga.

Da kvinna blei utnemnd, var ho den første kvinna på dette gradsnivået i Forsvaret, av totalt 23. Vilkåret som sa at den positive særbehandlinga må gjelde det underrepresenterte kjønnet, var dermed oppfylt.

Nemnda delte seg i eit fleirtal og eit mindretal når det gjaldt spørsmålet om kvinna var tilnærma like godt kvalifisert som den mannlege søkjaren. Fleirtalet (3) viste til at mannen hadde utdanning på eit høgare nivå enn kvinna. Han hadde også god kjennskap til utdanningssystemet i Forsvaret. Mannen hadde i tillegg ein monaleg breiare og meir omfattande kompetansebakgrunn frå både operativ teneste og stabsteneste enn det den kvinnelege søkjaren hadde. Operativ teneste måtte reknast som eit relevant moment i vurderinga fordi det skulle undervisast i fellesoperasjonar ved den aktuelle skolen. Jamvel om det ikkje var stilt krav om slik erfaring i utlysingsteksten, såg det ut til at departementet også aksepterte at denne erfaringa var relevant, i notatet sitt. Mannen hadde også mykje lengre leiarerfaring enn kvinna. Fleirtalet fann derfor at departementet ikkje hadde gjort sannsynleg at dei to søkjarane var tilnærma like godt kvalifiserte.

Mindretalet i nemnda (2) fann ikkje grunn til å overprøve heilskapsvurderinga til departementet og dei ulike momenta i vurderinga. Mindretalet viste til at ei utnemning av ei kvinne på dette gradsnivået ville ha mykje å seie for likestillinga. Mindretalet aksepterte at departementet hadde ein anna vurdering enn innstillingsorganet når det gjaldt vektlegginga av operativ teneste, og viste til aktivitetsplikta i likestillingslova § 1 a. Det var heller ikkje noko krav om slik erfaring i utlysingsteksten. På denne bakgrunnen fann mindretalet at vilkåra i likestillingslova § 3 a var oppfylte.

7.3 ombodet meiner

Spørsmålet om søkjarane er tilnærma like godt kvalifiserte, står ofte sentralt når ein skal vurdere om vilkåra for positiv særbehandling er oppfylte. Det lét seg ikkje gjere å seie presist kva som ligg i dette vilkåret. Det finst ikkje mykje forvaltnings- og rettspraksis på området, og dette skaper ein del uvisse hos arbeidsgivarar og lovhandhevarar. Men ei sentral retningslinje er fråsegna frå nemnda om at vurderingstemaet er om den kvalifikasjonsvurderinga som arbeidsgivaren har lagt til grunn, står fram som urimeleg eller uforsvarleg.

I framlegget frå diskrimineringslovutvalet til eit heilskapleg diskrimineringsvern   
(NOU 2009: 14) heiter det at høvet til positiv særbehandling bør vere det same for alle diskrimineringsgrunnlaga. Ombodet støttar framlegget i høyringssvaret sitt. Ombodet har også tidlegare peikt på at heimelen for positiv særbehandling av menn bør endrast slik at det blir like mykje høve til å særbehandle menn som kvinner. Ombodet har i den samanhengen rådd til at forskrifta om særbehandling av menn i samband med omsorg og undervisning av barn bør opphevast.

Bruk av positiv særbehandling er ein måte som kan nyttast for å oppfylle aktivitetsplikta etter likestillingslova § 1 a. Ombodet meiner derfor at det er behov for å presisere innhaldet i føresegna om positiv særbehandling i ei forskrift. I forskrifta bør det stå kva positiv særbehandling er, og kva for vilkår som må vere oppfylte for at ein kan ta dette verkemiddelet i bruk.

70-årsregelen

8.1 høyringsfråsegn om   
«70-årsregelen» i arbeidsmiljølova

*Sak 08/1664*

Med «70-årsregelen» er det meint at det alltid blir rekna som sakleg å seie opp arbeidstakarar som har fylt 70 år, jf. arbeidsmiljølova § 15-7 fjerde ledd. Regelen inneber at det allmenne oppseiingsvernet etter § 15-7 første ledd blir sett til side for arbeidstakarar som har fylt 70 år.

I høyringssvaret sitt tok ombodet stilling til to spørsmål: 1 Er ein slik regel i strid med forbodet mot aldersdiskriminering? 2 Er det ønskeleg å ha ein slik regel?

Ombodet la til grunn at bortfallet av det allmenne oppseiingsvernet ved fylte 70 år inneber ei forskjellsbehandling av arbeidstakarar på grunn av alder. Etter arbeidsmiljølova § 13-3 andre ledd er det likevel tillate med slik forskjellsbehandling dersom forskjellsbehandlinga er nødvendig for å oppfylle eit sakleg formål og ikkje er eit uforholdsmessig inngrep overfor den som blir ramma. Ombodet kom til at regelen oppfylte saklege formål, og viste til ei samla vurdering der ein verdig avgang, arbeidslivspolitiske omsyn, forholdet til dei nasjonale lovgivingane i EU-landa og behovet for å ha eit regelverk som er robust for konjunktursvingingar, var sentrale moment.

Det er i hovudsak tre omsyn som ligg bak 70-årsregelen. For det første skal regelen *tryggje interessene til arbeidsgivaren*. Dette går klart fram av den måten regelen er utforma på – arbeidsgivaren får høve til å avslutte eit arbeidsforhold einsidig, utan krav til grunngiving. For det andre skal føresegna *tryggje omsynet til arbeidstakarane* gjennom å sørgje for ein verdig avgang frå arbeidslivet. Når lova gir arbeidsgivaren høve til å seie opp arbeidstakarar på grunn av alder, kan det ofte forhindre at det tvingar seg fram oppseiingar av eldre arbeidstakarar, som dermed endar eit langt arbeidsliv med å få melding om at dei ikkje lenger held mål og må ut. For det tredje skal føresegna *tryggje sysselsetjingspolitiske formål*. Tanken er at føresegna skal medverke til å auke sysselsetjinga blant yngre arbeidslause i tider med stor arbeidsløyse. Tilvisinga til sysselsetjingspolitiske formål finn ein også i direktiv 2000/78/EF artikkel 6.

Spørsmålet for ombodet var etter dette om desse omsyna skal vege tyngre enn retten til å få ei individuell og konkret vurdering av om ei oppseiing er sakleg.

Det som taler imot å halde fast ved den regelen som gjeld, er først og fremst at han inneber direkte forskjellsbehandling på grunn av alder. I tillegg er det eit faktum at stadig fleire blir eldre og står i arbeid lenger. Sysselsetjingspolitiske omsyn har vore trekte fram som eit moment i vurderinga av om det er lovleg og ønskeleg å halde fast ved 70-årsregelen. Tanken har vore at det med ein stram arbeidsmarknad er legitimt at også yngre arbeidstakarar kan kome seg inn og få jobb, ved at for eksempel eldre arbeidstakarar, som i alle høve har opparbeidd seg rett til pensjon, må vike. Slik arbeidsmarknaden er i Noreg i dag, er dette truleg ikkje noko relevant omsyn. Jamvel om det den siste tida har vore ei negativ utvikling også her i landet, er det framleis høg sysselsetjing og stort behov for arbeidskraft. Dette skulle i seg sjølv tale for at ein heller gjekk inn for å fjerne føresegna om ei øvre aldersgrense enn å behalde ho. Det kunne gi eit signal til arbeidsgivarar om at dei bør leggje til rette for at eldre arbeidstakarar arbeider lenger.

Det som taler for å halde fast ved ordninga med ei øvre aldersgrense, er blant anna omsynet til ei verdig avslutting av arbeidsforholdet for eldre arbeidstakarar som elles kunne fått oppseiing med den grunngivinga at dei ikkje lenger held mål. Ombodet ønskjer også å peike på at § 15-7 (4) i arbeidsmiljølova ikkje er ei aldersgrenseføresegn som krev at folk skal gå av når dei har fylt 70 år. Føresegna presiserer berre innhaldet i kravet om å vere sakleg ved oppseiing av arbeidstakarar, slik at arbeidsgivarar ikkje har sakleg grunn til å seie opp nokon på grunn av alder før dei har fylt 70 år. Det er altså oppseiingsvernet som blir svekt for arbeidstakarar som har fylt sytti. Arbeidstakaren har såleis inga plikt til å gå av ved fylte 70 år. Arbeidsgivaren må aktivt seie opp han eller ho. Dersom arbeidstakaren ikkje blir sagd opp, held arbeidsforholdet fram. I praksis inneber altså den gjeldande ordninga allereie at arbeidsgivaren må ta aktivt stilling til om han eller ho ønskjer å seie opp ein arbeidstakar som har fylt sytti år, eller om denne personen skal halde fram i stillinga si. Forskjellen frå den ordninga som gjeld, er at arbeidsgivaren viss 70-årsregelen blir fjerna, må grunngi oppseiinga med at arbeidet ikkje blir gjort, osv., noko som er mykje meir belastande for arbeidstakaren enn om vedkomande blir sagd opp ved fylte 70 år. Ombodet delte også den vurderinga i utgreiinga at det er ein viss fare for at fleire arbeidstakarar risikerer å få oppseiing frå arbeidsgivaren, også før fylte 70 år, i staden for at arbeidsgivaren heller vel å leggje til rette for arbeidstakarar som kanskje ikkje yter 100 prosent, men som har få år att til 70 år. Dette kunne gi ei tilleggsbelasting for arbeidstakarar som alt i dag opplever vanskar med å finne nytt arbeid.

Etter ei samla vurdering av dei ulike omsyna kom ombodet til at ein bør halde fast ved ein slik regel. Ombodet rådde likevel til å endre grensa til 75 år. Bakgrunnen er for det første at den gjennomsnittlege levealderen har auka sidan regelen først blei vedteken. For det andre tilseier den demografiske utviklinga at fleire i framtida må jobbe lenger. For det tredje er det i høyringsnotatet om alderspensjon i folketrygda gjort framlegg om å auke den øvre aldersgrensa for opptening av pensjonspoeng frå 70 år i dag til 75 år.

70-årsregelen er ført vidare i den nye føresegna i arbeidsmiljølova § 15-13 bokstav a, som tok til å gjelde 1. januar 2010. Grensa er ikkje heva til 75 år, slik ombodet gjorde framlegg om.

Dersom ein arbeidsgivar ønskjer at ein arbeidstakar skal gå av når aldersgrensa er nådd, må arbeidsgivaren frå og med nyttår sende eit skriftleg varsel om dette seinast seks månader før avgangstidspunktet. Varslingsfristen går frå og med første dagen i månaden etter at varselet blir sendt. Dette inneber at dersom ein arbeidsgivar frå no av lèt vere å sende eit skriftleg varsel og arbeidstakaren passerer 70 år, så pliktar ikkje arbeidstakaren å gå av før seks månader etter at varselet er sendt. Bakgrunnen for regelen er at arbeidstakarar skal få noko tid til å innrette seg på avgangen. Det er ikkje stilt spesielle formkrav til innhaldet i varselet utover at det skal vere skriftleg.

I tillegg til å sende skriftleg varsel pliktar arbeidsgivaren å ha ein samtale med arbeidstakaren dersom arbeidsforholdet skal avsluttast ved fylte 70 år. Ein slik samtale er frivillig, og det får ingen rettslege følgjer om det ikkje blir nokon samtale.

8.2 klagesak om praktisering   
av 70-årsregelen ved eit universitet

*Sak 08/1608*

Ein professor fekk ikkje halde fram i stillinga si etter fylte 70 år. Spørsmålet var om dette var i strid med forbodet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljølova kapittel 13. Ombodet kom til at forholdet ikkje var i strid med forbodet mot aldersdiskriminering. Fråsegna frå ombodet blei ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndsak 36/2009). Nemnda kom til same resultatet som ombodet.

Klagaren meinte at avslaget frå universitetet på søknaden om å få halde fram i stillinga innebar aldersdiskriminering. Han meinte at det går tydeleg fram av aldersgrenselova § 3 at kvar søknad skal behandlast individuelt, og at begge partar skal høyrast. Han meinte at det er opp til dei to partane i ei slik sak om dei ønskjer eit framhald av tenesteforholdet, og viste til at det i aldersgrenselova § 3 andre ledd berre står at ein skal «ta hensyn til forholdene i vedkommende etat, til befolkningsutviklingen og sysselsettingen*»*. Klagaren meinte dessutan at den store produksjonen hans av vitskaplege artiklar burde gjere at han fekk halde fram i stillinga si. Han viste også til at dei vitskaplege stillingane ved universitetet representerer ein kompetanse som det tek lang tid å etablere, og som det er sterkt behov for.

Universitetet grunngav avslaget med at det praktiserte ei allmenn aldersgrense på 70 år. Søknader om å få halde fram i ei stilling utover dette blir godkjende berre i særskilde tilfelle. I vurderinga av slike søknader blir det gjort ei konkret avveging mellom behovet til tenestemannen og behovet til verksemda. I denne saka blei det blant anna lagt vekt på at fakultetet ønskte å endre fagområdet, og at det ville krevje at stillinga blei lyst ut med ein noko annleis fagprofil. Det blei også lagt vekt på det stramme lønnsbudsjettet til fakultetet. Konklusjonen blei derfor at økonomien til fakultetet ikkje tillét full lønnsutbetaling til professoren i tillegg til at ein rekrutterte ein ny fagperson. Tilsetjing på pensjonistvilkår verka derfor som eit naturleg kompromiss.

Ombodet la til grunn at professoren måtte avslutte arbeidsforholdet på grunn av alderen sin. Ombodet skulle derfor ta stilling til om avslaget frå universitetet på søknaden om å få halde fram i stillinga etter fylte 70 år var i strid med arbeidsmiljølova § 13-1 (1).

Det går fram av aldersgrenselova § 3 at den allmenne aldersgrensa er 70 år for offentlege tenestemenn. Av arbeidsmiljølova § 15-7 fjerde ledd går fram det at det alltid blir rekna som sakleg å seie opp arbeidstakarar som har fylt 70 år. Begge føresegnene gjer unntak frå forbodet mot forskjellsbehandling på grunn av alder i arbeidsmiljølova. Føresegnene gir arbeidsgivaren høve til å lage ein avtale med arbeidstakaren om å halde fram i arbeidsforholdet ut over fylte 70 år. Men dei gir ikkje arbeidstakaren noko rettskrav på å få halde fram eller få ei anna grunngiving for at arbeidsforholdet skal ta slutt, enn at han eller ho har nådd den lovfastsette aldersgrensa. På denne bakgrunnen kom ombodet til at universitetet har høve til å avslå søknader om framhald i eit arbeidsforhold utan anna grunngiving enn at vedkomande er fylt 70 år.

Fråsegna frå ombodet blei ført inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndsak 36/2009). Nemnda kom til same resultatet som ombodet. Nemnda viste til at spørsmålet om ei allmenn aldersgrense på 70 år er i strid med forbodet mot aldersdiskriminering, har vore vurdert av lovgivaren fleire gonger. Lovgivaren meiner at det ikkje er i strid med diskrimineringsvernet å seie opp ein arbeidstakar på grunn av alder ved fylte 70 år. Noka konkret vurdering ut over alderen til arbeidstakaren er det ikkje krav om. Det er ikkje opp til nemnda, men til Stortinget å endre dette utgangspunktet. Tilsetjingsorgana har høve til å bruke skjønn når dei vurderer om dei vil godkjenne søknader om å få halde fram i ei stilling etter fylte 70 år, jf. ordlyden i § 3 første ledd: «kan treffe bestemmelse». Nemnda kunne ikkje sjå at det å la vere å gi dispensasjon frå aldersgrensa innebar ei form for aldersdiskriminering. Nemnda kunne heller ikkje sjå at det konkrete vedtaket innebar noka form for forskjellsbehandling på grunn av alder, ut over den aldersgrensa lova sjølv fastset.

finansielle tenester

9.1 kva seier lovene?

Likestillingslova, diskrimineringslova og diskriminerings- og tilgjengelova gjeld på alle samfunnsområde og omfattar derfor også finansielle tenester som forsikring og banktenester.

Hovudregelen er at det ikkje er høve til å forskjellsbehandle personar på grunn av kjønn, etnisitet osv. eller nedsett funksjonsevne i samband med finansielle tenester.

Forsikring er eit område der det skjer forskjellsbehandling på fleire av diskrimineringsgrunnlaga til lova. Dette går føre seg både ved at personar blir nekta å teikne forsikring, og ved at dei får tilbod om forsikring mot ein høgare premie enn andre. Når det gjeld banktenester, blir personar for eksempel nekta lån på grunn av at dei ikkje har norsk statsborgarskap. Slik forskjellsbehandling er berre tillaten dersom forskjellsbehandlinga er nødvendig for å oppfylle eit sakleg formål og ikkje er eit uforholdsmessig inngrep.

I tillegg til diskrimineringslovgivinga finst det særlovgiving som regulerer tilgangen til finansielle tenester, for eksempel forsikringsavtalelova og forsikringslova, og dessutan EU-rettslege reglar.

Som det går fram av tabell 9.1, har ombodet fått inn fleire saker som gjeld forsikrings- og banktenester.

Tabell 9.1 Saker om finansielle tenester (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 og anna mer | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
|  |  | Funksjonsevne | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
|  |  | Anna/blank/fleire | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
|  | rettleiing | totalt | 13 | 15 | 8 | 16 | 52 |
|  |  | Kjønn | 9 | 6 | 3 | 5 | 23 |
|  |  | Etnisitet og anna | 1 | 3 | 1 | 4 | 9 |
|  |  | Alder | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 |
|  |  | Funksjonsevne | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 |
|  |  | Seksuell orientering | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  |  | Anna/blank/fleire | 1 | 3 | 0 | 2 | 6 |
| bank | klage | totalt |  | 2 | 4 | 2 | 8 |
|  |  | Kjønn |  | 1 | 1 | 0 | 2 |
|  |  | Etnisitet og annar |  | 1 | 3 | 2 | 6 |
|  | rettleiing | totalt | 6 | 12 | 12 | 16 | 46 |
|  |  | Kjønn | 4 | 4 | 2 | 1 | 11 |
|  |  | Etnisitet og anna | 0 | 5 | 3 | 4 | 12 |
|  |  | Alder | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
|  |  | Funksjonsevne | 0 | 1 | 1 | 6 | 8 |
|  |  | Anna/blank/fleire | 2 | 2 | 6 | 4 | 14 |

9.2 utvalde saker

*Sak 08/670*

*Vilkår om statsborgarskap, bustadadresse   
og varig norsk personnummer for å bli bankkunde*

Ein svensk mann vende seg til ombodet fordi han meinte at vilkåra i Skandiabanken om at ein måtte ha norsk folkeregistrert bustadadresse og varig norsk personnummer for å bli kunde, var i strid med diskrimineringslova § 4. Skandiabanken er ein sjølvbetent nettbank. Ombodet konkluderte med at banken ikkje handla i strid med diskrimineringslova § 4.

Mannen meinte at utanlandske statsborgarar med mellombels personnummer i Noreg blir sette i ei dårlegare stilling enn norske statsborgarar, og at dette i praksis var ei form for etnisk diskriminering. Klagaren meiner at Skandiabanken stiller unødvendig strenge krav til identifisering, strengare enn det Kredittilsynet og kvitvaskingslova krev.

Skandiabanken hevda at vilkåra deira var nøytrale, og at vilkåra ikkje blir ramma av formåla i diskrimineringslova og dermed heller ikkje av forbodet. At vilkåra til banken også stengjer ute svenske statsborgarar, taler for at banken handlar konsekvent og ikkje ekskluderer nokon på grunn av etnisitet eller statsborgarskap. Subsidiært meinte banken at forskjellsbehandlinga hadde eit sakleg formål. Den viktigaste grunngivinga til Skandiabanken for å krevje at nye kundar har *norsk folkeregistrert bustadadresse*, var omsynet til sikker identifisering av kunden og den allmenne tryggleiken. Kravet om norsk personnummer hadde banken stilt for å rette seg etter kvitvaskingslova. Det følgjer av kvitvaskingslova § 5 første ledd at banken må sørgje for at nye kundar blir identifiserte med gyldig legitimasjon. På grunn av prinsippet til banken om sjølvbetening utan filialar er det ikkje mogleg å identifisere personar ved personleg frammøte.

Ombodet uttalte at forskjellsbehandling på grunn av kravet om statsborgarskap og norsk folkeregistrert adresse i utgangspunktet ikkje er verna av lova, jf. opprekninga i diskrimineringslova § 4. Ombodet måtte likevel vurdere om vektlegging av kombinasjonen av permanent norsk personnummer og folkeregistrert adresse kan innebere indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, avstamming eller nasjonalt opphav.

Ombodet uttalte at vilkåra i praksis rammar personar som har såkalla korttidsopphald i Noreg, det vil seie at dei er i Noreg i mindre enn seks månader. Da blir ein ikkje registrert som busett, i det sentrale folkeregisteret. Tal frå Statistisk sentralbyrå viser at dei fleste på korttidsopphald i Noreg var lønnstakarar med bakgrunn frå andre nordiske land. Sterkast vekst blant dei på korttidsopphald var det blant personar med bakgrunn frå EU-land i Aust-Europa.

Ombodet la til grunn at banken med vilkåra sine i utgangspunktet stilte krav om ei viss tilknyting til Noreg, men såg ikkje bort frå at vilkåra kunne verke ekskluderande på grunnlag av nasjonalt opphav eller etnisitet. Ombodet fann likevel ikkje at det var nødvendig å ta stilling til spørsmålet, sidan ombodet i alle høve kom til at praksisen til banken ikkje førte til at personane blei sette i ei *særleg dårleg* stilling.

For at ein praksis utanfor arbeidslivet skal reknast som indirekte diskriminerande på grunn av etnisitet, må denne praksisen setje personar i ei særleg dårleg stilling samanlikna med andre. Det ombodet måtte ta stilling til, var graden av belasting for dei som blir ramma av praksisen til banken. I tillegg måtte ombodet vurdere kor stort problem det ville vere for Skandiabanken å endre på vilkåra sine, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) side 96.

Ombodet fann at den gruppa som blir utestengd og ikkje kan bli kundar i banken, har svakare tilknyting til Noreg først og fremst fordi dei oppheld seg her i kortare tid enn seks månader. Ombodet la vidare til grunn at dei fleste allereie har ein konto i heimlandet eller har høve til å opprette konto i ein norsk bank med kundemottak. Slik ombodet vurderte det, var den eventuelle økonomiske gevinsten som ein får ved å nytte Skandiabanken, i alle tilfelle ikkje så stor at personar som ikkje kan nytte banken, kjem i ei særleg dårleg stilling samanlikna med dei som får etablere eit kundeforhold der. Ombodet fann at dersom banken ikkje hadde høve til å krevje permanent norsk personnummer og folkeregistrert bustadadresse, ville det føre til ei total omlegging av verksemda, noko som i sin tur kunne redusere fordelane for alle kundane.

Ombodet konkluderte på denne bakgrunnen med at banken ikkje handla i strid med diskrimineringslova § 4.

*Sak 08/1659*

*Vilkår om norsk statsborgarskap for å få forbrukslån*

Ei kvinne vende seg til ombodet fordi ho meinte at eit vilkår i Bank Norwegian om norsk statsborgarskap for å få forbrukslån var i strid med diskrimineringslova § 4. Ombodet konkluderte med at vilkåret til banken ikkje var i strid med diskrimineringslova § 4.

Kvinna meinte at vilkåret om norsk statsborgarskap for å få forbrukslån var indirekte diskriminerande på grunn av etnisitet. For det første peikte ho på at ein kan flytte utanlands jamvel om ein er norsk statsborgar. Norsk statsborgarskap er derfor ingen garanti for sterkare tilknyting til Noreg. For det andre meinte kvinna at det var like lett å drive inn pengar i andre land i Norden som i Noreg. Banken har derfor ikkje sakleg grunn til å nekte nordiske statsborgarar forbrukslån. For det tredje avviste kvinna at andre bankar krev statsborgarskap. Ho sa at andre bankar berre krev permanent arbeids- eller opphaldsløyve i Noreg.

Banken avviste at vilkåret om norsk statsborgarskap streid mot forbodet mot indirekte diskriminering. Vilkåret har eit sakleg formål: å sikre inndriving av lån som blir misleghaldne. Kor lett det er å drive inn krav frå andre enn norske statsborgarar, varierer kraftig avhengig av kva for land det dreier seg om.

Ombodet uttalte at forskjellsbehandling på grunn av statsborgarskap i utgangspunktet ikkje er verna av diskrimineringslova. Å leggje vekt på statsborgarskap kan likevel innebere indirekte diskriminering på grunn av etnisitet. Ombodet la til grunn at vilkåret kunne verke ekskluderande på grunn av etnisitet, og, viste til sak 18/2006 i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som gjaldt utleige av ein bustad der det blei stilt krav om norsk statsborgarskap.

Ombodet uttalte at personar som ikkje får forbrukslån på grunn av kravet om norsk statsborgarskap, ikkje kjem i ei særleg dårleg stilling. Ombodet fann at usikra forbrukslån ikkje er eit gode alle har krav på, ulikt for eksempel bustadlån eller ein brukskonto. Det blir gjort kredittvurderingar av alle som søkjer. Samla sett gjer dette at mange søkjarar ikkje får forbrukslån i Bank Norwegian, same kva statsborgarskap dei har. Ombodet fann på denne bakgrunnen at kravet om norsk statsborgarskap ikkje set personar med ein annan etnisitet enn norsk i ei særleg dårleg stilling. Kravet var dermed ikkje i strid med diskrimineringslova § 4.

*Sak 09/2369*

*Avslag på søknad om uføreforsikring på grunn av ADHD-diagnose*

Rettleiingssak

Saka gjaldt ein mann som fekk avslag på ein søknad om uføreforsikring på grunn av ADHD-diagnosen sin. Mannen fekk rettleiing og fekk vite at diskriminerings- og tilgjengelova forbyr diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne, men at forskjellsbehandling i visse tilfelle er sakleg og tillate etter lova.

Ombodet viste til forarbeida til lova, der det går fram at ein person som er ufør eller har ein høg grad av risiko for å bli ufør, må kunne nektast forsikring som dekkjer denne uførleiken. Ombodet uttalte at selskapet kunne nekte mannen forsikring for uførleik som skreiv seg frå diagnosen hans, men at det ikkje var gitt at forsikringsselskapet kunne nekte mannen forsikring som dekte uførleik med andre årsaker enn risikoen, for eksempel ei arbeidsulykke.

Ombodet viste samtidig til forsikringsavtalelova § 3-10, der det går fram 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».

Ombodet informerte om ei klagesak med ei tilsvarande problemstilling som går føre seg, og gav mannen høve til å bli orientert om utfallet i denne saka før han avgjorde om han ønskte å opprette ei klagesak sjølv.

likebehandling   
utan forhandling

Diskrimineringsvernet i norsk og internasjonal rett er etablert på bakgrunn av ei sannkjenning av at somme grupper er meir utsette for usakleg forskjellsbehandling enn andre. Å hindre diskriminering er ikkje berre viktig for dei personane som bli ramma direkte, men også for samfunnet som heilskap.

Ofte er det eit skeivt maktforhold mellom den som står for diskrimineringa, og den som blir diskriminert, slik det for eksempel kan vere i eit arbeidsforhold. Eit viktig spørsmål er da om den sterke parten kan avtale seg bort frå diskrimineringsvernet. Eit eksempel på dette kan vere at eit arbeidsforhold blir avslutta mot ein mindre kompensasjon, i strid med diskrimineringslovgivinga.

*Sak 08/1351*

Ei kvinne vende seg til ombodet fordi ho meinte ho blei diskriminert da ho fekk valet mellom å slutte å bruke hijab på jobb og å slutte i jobben (ombodssak 08/1351). Likestillings- og diskrimineringsombodet konkluderte med at arbeidsgivaren hadde handla i strid med diskrimineringslova og likestillingslova. Arbeidsgivaren førte saka inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemndsak 26/2009). Nemnda kom til det same resultatet som ombodet.

Spørsmålet i saka var om arbeidsgivaren til kvinna hadde handla i strid med diskrimineringslova § 4 og likestillingslova § 4 andre ledd, jf. § 3 første og fjerde ledd. Kvinna tok til å bruke hijab ut frå ei religiøs overtyding i samband med den muslimske fastemånaden ramadan. Dagen etter at kvinna hadde teke til å bruke hijab på arbeid, blei ho kalla inn til ein samtale med arbeidsgivaren, der dei diskuterte bruken av hovudplagget. Kvinna hevda ho fekk valet mellom å slutte å bruke hijab og å slutte i jobben. Arbeidsgivaren hevda at kvinna sa opp stillinga si munnleg på møtet. Kvinna avviste at ho sa opp stillinga si. Ho hevdar at arbeidsgivaren oppmoda ho om å ta fri nokre dagar og tenkje over saka. Etter møtet kvitterte ho ut kodekortet sitt og nøklane sine. Da kvinna leverte sjukemelding dagen etter, fekk ho høyre at ho ikkje lenger var tilsett.

Kvinna tok kontakt med ombodet og med ein advokat. Partane inngjekk så eit forlik der arbeidsgivaren skulle betale ho ei lønnsgodtgjersle som svarte til fire og ei halv månadslønn. Ombodet har kompetanse til å ta opp saker på eige initiativ, jf. diskrimineringsombodslova § 3 fjerde ledd. Ombodet bestemte seg derfor for å kome med ei fråsegn i saka trass i at det var inngått forlik. Arbeidsgivaren fekk ikkje melding om at saksbehandlinga hos ombodet heldt fram.

Ombodet uttalte at vernet mot diskriminering gjeld i hele tilsetjingsforholdet. Det ville dermed ikkje vere avgjerande for ombodet om kvinna blei sagd opp eller blei pressa til å seie opp stillinga si sjølv.

Det var inga usemje om at møtet mellom partane gjaldt bruken av hijab. Derimot var det usemje om kva som blei sagt på møtet. Ombodet la til grunn at det ikkje var noko som tydde på at kvinna hadde sagt opp stillinga si frivillig. At kvinna leverte sjukemelding dagen etter, talte for at ho ikkje såg på arbeidsforholdet som avslutta. Dermed var det grunn til å tru at det hadde gått føre seg diskriminering, jf. diskrimineringslova § 10 og likestillingslova § 16. Arbeidsgivaren kunne heller ikkje gjere det sannsynleg at arbeidsforholdet var blitt avsutta av andre grunnar enn det at kvinna hadde teke til å bruke hijab. Ombodet kom derfor til at arbeidsgivaren handla i strid med forbodet mot direkte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringslova § 4 og forbodet mot indirekte diskriminering på grunn av kjønn i likestillingslova § 3.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandla saka (sak 26/2009). Nemnda meinte at ombodet skulle ha varsla arbeidsgivaren om at saksbehandlinga heldt fram etter at forliket var inngått. Men feilen ved saksbehandlinga til ombodet var reparert ved behandlinga i nemnda. Arbeidsgivaren hadde fått høve til å uttale seg i samband med klagen til nemnda. Nemnda skreiv blant anna dette i vedtaket sitt:

*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 meinte det var sannsynleggjort at arbeidsgivaren hadde handla i strid med diskrimineringslova og likestillingslova. Da var det ikkje nødvendig å ta stilling til om kvinna fekk avskjed, blei sagd opp frå stillinga si eller sa opp sjølv. Nemnda viste til at arbeidsgivaren utsette ho for press for å få ho til å slutte å bruke hijab. Slik nemnda såg det, var det ingenting som tydde på at bruken av hijab kom i konflikt med legitime krav i verksemda eller formålet til verksemda. Unntaksføresegna kom derfor ikkje til bruk.

aktivitets- og   
rapporteringsplikta

Aktivitetsplikta er ei plikt arbeidsgivarar har til å arbeide aktivt, målretta og planfast for likestilling og mot diskriminering. Aktivitetsplikta er grunngitt med at eit diskrimineringsforbod aleine ikkje er tilstrekkeleg for å fremme likebehandling. Verksemdene skal rapportere om (gjere greie for) kva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikta, i årsmeldinga eller årsbudsjettet. Når det gjeld likestilling mellom kjønna, skal det også gjerast greie for tilstanden i verksemda. Frå 2009 har arbeidsgivarar aktivitets- og rapporteringsplikt for diskrimineringsgrunnlaga kjønn, etnisitet o.a. og nedsett funksjonsevne. LDO fører tilsyn med at rapporteringsplikta blir oppfylt. I 2009 kontrollerte ombodet rapporteringa om likestilling mellom kjønna frå ei rekkje verksemder. Kontroll av likestillingsrapporteringa har vist seg å vere eit godt verkemiddel for å kome i dialog med verksemder når det gjeld likestillingsutfordringar og oppfølging av aktivitetsplikta.

11.1 ombodet fører kontroll med likestillingsrapporteringa

I 2009 har ombodet kontrollert likestillingsrapporteringa frå 40 kommunar, to departement og fem verksemder i universitets- og høgskolesektoren. Av dei kommunale rapportane som er kontrollerte, blei 23 godkjende, medan ni kommunar fekk rapportane sine godkjende, men likevel klassifiserte som mangelfulle. Åtte kommunar fekk ikkje godkjent rapportane sine, og av desse rapportane blei seks sende til behandling i nemnda. Alle kommunale rapportar som ikkje er godkjende, eller som er godkjende, men mangelfulle, kjem til å bli kontrollerte på nytt.

I tillegg til kontrollane til ombodet har nemnda behandla likestillingsrapporteringa frå kommunane Ringsaker, Porsgrunn, Flekkefjord, Austevoll, Lærdal og Surnadal. Rapportane deira blei ikkje godkjende av ombodet i 2008 og blei derfor førte inn for nemnda. Bakgrunnen var at ombodet hadde kontrollert rapportane for andre gongen og funne at dei ikkje fylte krava i likestillingslova.

På same måten som ombodet konkluderte Likestillings- og diskrimineringsnemnda med at alle dei seks kommunane braut likestillingslova ved at rapportane ikkje fylte krava i lova. Kommunane Flekkefjord, Austevoll og Lærdal fekk pålegg om å lage rapportar som var i samsvar med krava i lova. Porsgrunn, Ringsaker og Surnadal fekk ikkje eit slikt pålegg, fordi dei allereie hadde retta opp rapporten for 2008.

Etter at dei seks kommunane har utbetra likestillingsrapportane sine, har dei alle fått godkjent rapportane for 2008 i nemnda.

Fiskeri- og kystdepartementet og Fornyings- og administrasjonsdepartementet blei kontrollerte for første gong. Likestillingsrapportane deira blei ikkje godkjende, og dei kjem til å bli kontrollerte på nytt til neste år.

Fem verksemder i universitets-, høgskole- og instituttsektoren er blitt kontrollerte. Dette gjeld IRIS, Sintef, Universitetet i Agder, Høgskolen i Bodø og Universitetet i Oslo. Ingen av dei fekk godkjent rapportane sine. Dei skal kontrollerast på nytt.

11.2 krav etter likestillingslova

Både aktivitets- og rapporteringsplikta til verksemdene og den kontrollen LDO fører med likestillingsrapporteringa, er forankra i likestillingslova § 1 a. Etter denne føresegna skal arbeidsgivaren arbeide aktivt, målretta og planfast for likestilling mellom kjønna innanfor verksemda si. Verksemder som har ei lovpålagd plikt til å leggje fram årsmelding, skal i årsmeldinga gjere greie for den faktiske tilstanden når det gjeld likestilling i verksemda. Det skal også gjerast greie for tiltak som er sette i verk, og tiltak som ein planlegg å setje i verk, for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling.

Av forarbeida til likestillingslova går det fram at rapporteringsplikta føreset ein systematisk omtale av forhold som er relevante når ein skal vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i verksemda. Det er særleg lønnsforhold og andre personalpolitiske forhold som det er aktuelt å omtale. Rapporten bør beskrive fordelinga av kvinner og menn på ulike stillingskategoriar og ulike stillingsnivå. Arbeidstida bør ein beskrive ved å gi eit kjønnsoppdelt oversyn over heiltids- og deltidstilsette, bruk av overtid, skift- og turnusarbeid osv. Permisjonsuttaka bør omtalast slik at det går fram kva tid som er brukt på omsorgspermisjonar og andre permisjonar, både for kvinner og menn. Bruken av vidareutdanning bør ein omtale både med tanke på tidsbruken og kostnadene og slik at det går fram korleis denne ressursbruken fordeler seg på dei tilsette.

11.3 kriterium for vurdering   
av likestillingsrapporteringa frå kommunane

Dei krava lova stiller til rapporteringa, er tredelte. Årsrapporten bør innehalde ein systematisk omtale av den faktiske likestillingstilstanden, eit oversyn over likestillingstiltak som er sette i verk, og eit oversyn over likestillingstiltak som ein planlegg å setje i verk.

Når det gjeld rapporteringa om den faktiske likestillingssituasjonen, bør den kunne dokumenterast med statistisk materiale som er lagt til rette på ein slik måte at ein lett kan setje seg inn i korleis den faktiske situasjonen er. Det er også ønskeleg at oversynet viser endringar over tid.

Når ombodet vurderer innhaldet i rapporten, blir det lagt til grunn at dei følgjande forholda må gå fram for at rapporten skal gi ein god nok omtale av situasjonen:

Kjønnsfordelinga i verksemda totalt og dessutan på sektor- og stillingsnivå

Kjønnsdelt statistikk over lønnsforhold på sektor- og stillingsnivå og dessutan  
gjennomsnittslønn for kvinner og menn i verksemda totalt

Kjønnsdelt statistikk over arbeidstid, blant anna deltid og ufrivillig deltid

Kjønnsdelt statistikk over permisjonsuttak, sjukefråvære og anna fråvære

Kjønnsdelt statistikk ved personalpolitiske satsingar

Dette er ikkje ei fullstendig liste, og ho bør lesast som eit minimumskrav til innhaldet i ein rapport. Mellombelse tilsetjingar og bruk av overtid fordelt på kjønn er også relevant informasjon når ein skal å gi ein omtale av situasjonen med omsyn til likestilling innanfor verksemda.

Når det gjeld oversynet over likestillingstiltak som er sette i verk, ønskjer ombodet at verksemda omtaler desse punkta:

Tiltaka

Kvifor tiltaka er sette i verk

Kva for mål som er knytte til tiltaka

Resultata av tiltaka

Forankringa av tiltaka, dvs. om det er politiske vedtak, plandokument eller liknande

Viss oversynet frå kommunane viser at det finst ulikskap som byggjer på kjønn, pliktar kommunen å gjere greie for planlagde tiltak som skal motverke dette.

11.4 viktige avklaringar   
i avgjerdene til nemnda

*Nemndsak nr. 17/2009, 12/2009, 11/2009, 10/2009, 9/2009 og 8/2009*

Nemnda kjem i avgjerdene sine fram til ein del avklaringar av innhaldet i rapporteringsplikta. Nemnda peiker såleis på at når det blir brukt formuleringar som «bør» og «for eksempel» i lovforarbeida, tyder det på at lovgivaren har meint å gi ein fleksibel regel, der verksemdene har ein del fridom så lenge rapporten gir «[e]n systematisk beskrivelse» av forhold som er relevante når graden av kjønnslikestilling skal vurderast. Hovudpoenget må vere at det blir gjort greie for forhold som er relevante og formålstenlege når ein skal vurdere korleis det står til med likestillinga i verksemda.

Nemnda trekkjer fram at likestillingslova konsentrerer seg mest om lønn, deltid og permisjonsordningar. Derfor er det naturleg å setje søkjelyset på slike forhold.

Nemnda seier vidare at ei meir generell oppsummering av tilstanden ikkje er nok. Viss ein rapport manglar dei faktaa som rapporteringa byggjer på, kan ein vanskeleg seie at han gir nokon systematisk omtale av forhold som er relevante når ein skal vurdere graden av likestilling.

Når det gjeld kommunesektoren, legg nemnda vekt på at verksemdene generelt må reknast som etter måten store samanlikna med mange private verksemder.

Vidare har nemnda lagt vekt på at kommunane gjennom rapporteringa til KS nokså enkelt kan skaffe fram relevant statistikk, og at kommunar er komplekse verksemder der det ofte kjem opp likestillingsspørsmål på mange ulike måtar og på mange ulike nivå. Med bakgrunn i forarbeida til lova må ein kunne vente betre rapportering av offentlege enn av private verksemder.

på veg mot   
eit heilskapleg

diskrimineringsvern?

12.1 ei samla lov

I dag er diskrimineringsvernet heimla i fleire lover: diskriminerings- og tilgjengelova, likestillingslova, diskrimineringslova og arbeidsmiljølova kapittel 13.

Regjeringa vedtok i statsråd 1. juni 2007 å setje ned eit utval som fekk i mandat å greie ut spørsmålet om ei samla lov mot diskriminering. I mandatet er det presisert at utvalet skal greie ut om det er eventuelle andre diskrimineringsgrunnlag, som ikkje er dekte av diskrimineringslovgivinga i dag, som bør kome inn under ei samla diskrimineringslov. Vidare skulle utvalet greie ut og gi ei tilråding i spørsmålet om ei samla diskrimineringslov bør innehalde ei uttømmande opprekning av diskrimineringsgrunnlag eller ei ikkje-uttømmande opprekning, eller om diskrimineringsforboda eventuelt bør utformast på ein annan måte. Det blei også presisert at framlegget frå utvalet ikkje skulle svekkje det likestillings- og diskrimineringslovverket som gjeld no.

I framlegget frå utvalet (NOU 2009: 14) heiter det at diskrimineringsvernet bør samlast i ei felles lov – diskrimineringslova. Ombodet støttar dette framlegget, med den grunngivinga at ei felles diskrimineringslov blir brukarvennleg og kjem til å leggje betre til rette for handtering av saker om diskriminering på fleire grunnlag enn det den gjeldande lovgivinga gjer.

Materielt sett er framlegget til ei felles diskrimineringslov i all hovudsak ei vidareføring, harmonisering og presisering av gjeldande rett. På nokre område skil framlegget seg likevel frå det som gjeld i dag. Nedanfor skal vi presentere nokre av forslaga frå utvalet og seie korleis ombodet ser på dei. Elles viser vi til høyringssvaret frå ombodet, som kan lesast på heimesida vår (www.ldo.no).

12.2 diskrimineringsgrunnlaget   
i lova

Utvalet gjer framlegg om eit utvida vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering. I dag gjeld eit slikt vern berre i arbeidslivet og til ein viss grad på bustadmarknaden. Dette er ulikt det som gjeld for diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsett funksjonsevne, som er forbode på alle samfunnsområde. Omgrepet seksuell orientering omfattar lesbiske, homofile, bifile og heterofile. Utvalet gjer framlegg om at også seksuell orientering skal ha eit heilskapleg diskrimineringsvern som omfattar alle samfunnsområde. Ombodet støttar framlegget.

Også aldersdiskriminering er, på same måten som diskriminering på grunn av seksuell orientering, forbode berre i arbeidslivet. Utvalet går inn for at vernet mot aldersdiskriminering også i framtida skal vere avgrensa til arbeidslivet. Utvalet grunngir det med at det oftare er sakleg å forskjellsbehandle på grunn av alder enn det er ved andre diskrimineringsgrunnlag. Derfor meiner utvalet at det gir for stort spelerom for skjønnet til handhevingsorgana å ha eit generelt forbod mot forskjellsbehandling på grunn av alder på alle samfunnsområde.

Men utvalet er òg samd i at det går føre seg usakleg forskjellsbehandling på grunn av alder også utanfor arbeidslivet. Utvalet opnar derfor for at alder kan ha vern mot usakleg forskjellsbehandling også utanfor arbeidslivet, men da med heimel i ein sekkekategori som utvalet gjer framlegg om, sjå nedanfor. Det kan for eksempel vere når kredittinstitusjonar vurderer konkrete lånesøknader og alderen til søkjaren er den einaste grunngivinga for å ikkje gi lån. Lova skal ikkje vere til hinder for aldersgrenser i samband med myndigalder, stemmerett, høve til å ta førarkort, kjøp av alkohol, skolestart, inndeling i klassetrinn i grunnskolen, honnørrabattar osv.

Ombodet viser til framlegget til nytt EU-direktiv (KOM (2008) 426 endeleg). Direktivframlegget gir vern mot aldersdiskriminering også utanfor arbeidslivet, men presiserer at landa framleis skal ha høve til å fastsetje ei bestemt aldersgrense for tilgjenge til for eksempel sosiale gode, utdanning og visse varer og tenester. Det er eit grunnleggjande prinsipp i diskrimineringsjussen at det skal vere eit slikt høve til sakleg forskjellsbehandling. Ombodet ønskjer derfor at Noreg legg seg på den linja som det er gjort framlegg om i EU-direktivet, alternativt at ein greier ut spørsmålet grundigare før ein konkluderer i spørsmålet om kva for vern alder skal ha mot forskjellsbehandling.

Ombodet meiner at spørsmålet ikkje er godt nok utgreidd, og støttar ikkje vurderingane til utvalet eller det framlegget utvalet kjem med.

Mange som vender seg til ombodet, tek opp diskriminering på grunn av språk, for eksempel i samband med tilsetjing. I det framlegget til liste over diskrimineringsgrunnlag som utvalet kjem med, er språk ikkje nemnt. For å framheve at det er forbode å diskriminere på grunn av språk, rår ombodet til at «språk» blir nemnt eksplisitt som eit diskrimineringsgrunnlag.

Ombodet meiner også at transpersonar bør ha eit eksplisitt diskrimineringsvern, og at det ikkje er nok at diskriminering av transpersonar kan ha eit diskrimineringsvern med heimel i sekkekategorien.

12.3 ein sekkekategori

Fleirtalet i utvalet går inn for at lista over diskrimineringsgrunnlag i lova ikkje skal vere uttømmande, men at ho skal supplerast med sekkekategorien «andre liknende vesentlige forhold ved en person». Det inneber at ein i særlege tilfelle også kan gjere gjeldande visse former for diskriminering på grunnlag som ikkje er nemnde i lovteksten. Utvalet presiserer at ein ikkje skal kunne vise til sekkekategorien i alle tilfelle av usakleg forskjellsbehandling. Formålet med ein sekkekategori er å ha ei fleksibel norm for å fange opp grensetilfelle, tilfelle som liknar grunnlag som er lista opp, eller tilfelle som det vil vere krenkjande å halde utanfor vernet. Det er berre tenkt på grunnlag som har samanheng eller likskap med dei opplista grunnlaga, det vil seie personlege forhold som ikkje kan endrast, eller som er svært viktige for den det gjeld. Eksempel på grunnlag som det kan vere høve til å gjere gjeldande under denne sekkekategorien, er omsorg for nærståande (omsorgsoppgåver), helse, utsjånad, overvekt eller det at ein er rusavhengig eller straffedømd. For å avgjere om forskjellsbehandlinga er i strid med diskrimineringslova, må det gjerast ei konkret saklegheitsvurdering på linje med det som gjeld for dei andre diskrimineringsgrunnlaga.

Ombodet støttar framlegget frå utvalet om å innføre ein sekkekategori. Grunngivinga for dette er først og fremst at det finst ikkje-uttømmande lister over diskrimineringsgrunnlag i dei internasjonale menneskerettskonvensjonane, som Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK), FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettar (ØSK) og FN-konvensjonen om sivile og politiske rettar (SP). Dessutan vil ein sekkekategori sikre eit fleksibelt lovverk som tar høgd for samfunnsutviklinga.

Utvalet går òg inn for at reglane om delt bevisbyrde ikkje skal gjelde for sekkekategorien. Dette inneber at det ligg fullt ut til klagaren å bevise at eit forhold er diskriminering etter sekkekategorien. Grunngivinga for dette er omsynet til rettstryggleiken, sidan det ikkje er avgrensa på førehand kva for grunnlag som kan bli gjorde gjeldande. Ombodet støttar framlegget.

Utvalet meiner at dei særlege reglane om oppreisning og erstatning i diskrimineringslova ikkje bør gjelde for diskrimineringsgrunnlag som blir gjorde gjeldande under sekkekategorien. I slike tilfelle bør eit eventuelt ansvar i staden følgje av dei allmenne erstatningsreglane. Utvalet grunngir dette med at

en sekkekategori 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

Ombodet er ikkje samd i vurderinga til utvalet. Ombodet meiner at omsynet til rettstryggleiken i desse tilfella blir sikra ved at regelen om delt bevisbyrde ikkje kjem til bruk. I dei fleste sakene der ombodet kjem fram til at det har vore brot på eit diskrimineringsforbod, har diskrimineringa ikkje vore tilsikta. Det inneber at det også under det lovverket som gjeld i dag, er slik at dei fleste ikkje er førebudde på å få ei fråsegn om diskriminering imot seg og dermed heller ikkje er førebudde på eit erstatnings- eller oppreisningsansvar.

Ombodet meiner derfor at reglane om oppreisning og erstatning også bør kome til bruk når det er konstatert diskriminering med heimel i sekkekategorien.

likestillings-  
og diskrimineringsombodet

Ombodet skal motarbeide diskriminering og fremme likestilling uavhengig av blant anna kjønn, etnisitet, nedsett funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder. Ombodet er eit fagleg uavhengig forvaltningsorgan som blei oppretta 1. januar 2006.

Pådrivararbeidet til ombodet skal medverke til auka likestilling. Det inneber blant anna å

avdekkje og peike på forhold som motverkar likestilling og likebehandling

medverke til bevisstgjering og vere ein pådrivar for endring i haldningar  
og åtferd

gi informasjon, støtte og rettleiing i arbeidet for å fremme likestilling  
og motarbeide diskriminering

gi råd og rettleiing om etnisk mangfald i arbeidslivet til arbeidsgivarar  
i den offentlege og den private sektoren

formidle kunnskap og utvikle dokumentasjon om likestilling og overvake  
arten og omfanget av diskriminering

vere ein møtestad og eit informasjonssentrum som legg til rette   
for samarbeid mellom aktuelle aktørar

Ombodet skal handheve:

lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingslova)

lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.  
(diskrimineringslova)

likebehandlingskapittelet i arbeidsmiljølova

diskrimineringsforboda i bustadlovene

lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelova)

I rolla som lovhandhevar kjem ombodet med fråsegner i klager om brot på lover og føresegner som ligg under ombodet. I tillegg gir vi råd og rettleiing om dette regelverket.

Alle som meiner at dei er blitt diskriminerte, skal kunne leggje fram saka for ombodet. Ombodet ber da om opplysningar frå begge partar, gjer ei objektiv vurdering av saka og kjem med ei fråsegn der det seier om det har gått føre seg diskriminering. Fråsegna til ombodet kan klagast inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Ombodet har dessutan plikt til å gi rettleiing i diskrimineringssaker som kjem inn under andre reglar enn dei som ombodet sjølv handhevar. Det kan for eksempel gjelde viss ein vil melde rasistisk motivert kriminalitet til politiet, i oppseiingssaker som blir behandla etter andre føresegner enn likebehandlingskapittelet i arbeidsmiljølova, eller viss ein vil søkje om fri sakførsel.

ISBN 978-82-92852-26-2

Utgitt av Likestillings- og diskrimineringsombodet i 2010

PRAKSIS er gratis og kan tingast frå

Likestillings- og diskrimineringsombodet

Postboks 8048 Dep

N-0031 OSLO

Tlf.: 23 15 73 00

Faks: 23 15 73 01

post@Ldo.no

PRAKSIS kan også lastast ned frå www.Ldo.no.

Grafisk design: Claudia C. Sandor og Halvor Bodin

Fontar: FF Fago Normal, ITC Charter

Trykk: Grøset Trykk AS

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